Institut
de recherche
et d'information
sur la rémunération

COMPARAISON ENTRE LA REMUNERATION GLOBALE DES EMPLOYES DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC ET CELLE DES AUTRES SALARIES QUEBECOIS

UTILISATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES COMME SOURCE DE COMPARAISON

Etude de faisabilité

Document à l'usage exclusif des parties syndicales et patronales des secteurs public et parapublic du Québec

AVANT-PROPOS

L'Institut a pour mandat de comparer la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic avec celle des autres salariés québécois.

Partant d'une volonté d'utiliser ce qui se fait, l'IRIR dans son rapport de novembre 1985 faisait un inventaire des sources d'information. Une de ces avenues était "l'analyse de conventions collectives". Ces documents constituent une source intéressante dans la mesure où ils regroupent un ensemble d'informations sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des salariés syndiqués québécois.

Cette étude préparée par Josée Guérer, analyste en rémunération à l'IRIR, sous la direction de Kevin O'Farrell, analyse les principales sources de données.

Luc Bessette
Vice-Président et
directeur de la recherche

Juin 1986

TABLE DES MATIERES

Introduction..... 4

Première partie - Elaboration des critères de sélection... 7

Deuxième partie - Description des sources disponibles.....12

Troisième partie - Analyse critique des sources.....37

Conclusion.....48

TABLE DES MATIERES (suite)

Annexes

Annexe A

A_1 QIRI / Classifications industrielles..... 50

A_2 QIRI / Liste des conditions de travail enquêtées.. 52

Annexe B / Service d'analyse de conventions collectives de l'Université McGill

B_1 Liste des industries..... 60

B_2 Liste des conditions de travail analysées..... 66

B_3 Liste des catégories d'emplois..... 70

Annexe C / TRAVAIL CANADA

C_1 Liste des groupes et classes d'industries..... 78

C_2 Listes des conditions de travail analysées..... 83

Annexe D / CRSMT

D_1 Liste des régions, emplois et catégories d'emplois couverts par l'analyse..... 95

D_2 Liste des conditions de travail analysées..... 97

INTRODUCTION

En vertu de la loi 37, l'IRIR "...a pour fonction d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine, d'autre part".

Les secteurs public et parapublic au Québec sont syndiqués dans une proportion de 86 pour cent (Fonction publique: 81%; Affaires sociales: 83%; Education: 93%) (2). Ce haut taux de syndicalisation dans les secteurs public et parapublic suggère que les travailleurs syndiqués des autres secteurs d'activité pourraient être un groupe potentiel de comparaison. L'information pertinente sur les conditions de travail des syndiqués se trouve dans deux sources: les enquêtes sur la rémunération et les conventions collectives.

La méthode d'enquête consiste à recueillir auprès d'un groupe d'employeurs des informations sur la rémunération et les conditions de travail offertes à leurs employés. Cependant, la plupart des enquêtes existantes font rarement la distinction entre syndiqués et non syndiqués au niveau des données.

La deuxième possibilité consiste en l'analyse des conventions collectives. Ces contrats à caractère public constituent une source potentiellement intéressante dans la mesure où ils regroupent un ensemble d'informations sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.

L'objet de la présente étude est de déterminer dans quelle mesure l'analyse de conventions collectives sur une base individuelle ou agrégée pourrait servir aux fins d'une comparaison de la rémunération telle que spécifiée dans le mandat de l'IRIR.

L'analyse de conventions collectives comprend deux aspects. D'une part, il est possible de comparer les dispositions d'une convention collective par rapport à d'autres, tant sur le plan rémunération que normatif. Cette comparaison permettrait de dégager les différences et les similitudes entre conventions.

D'autre part, l'analyse de conventions collectives pourrait porter sur l'évolution historique des taux de salaire et des conditions de travail, ce qui permettrait de constater, par exemple, les tendances des taux négociés par rapport à d'autres indicateurs comme l'indice des prix et la rémunération hebdomadaire moyenne. Puisque les conventions collectives sont en mutation constante, soit par leur renouvellement, soit par les changements prévus pendant leur durée, elles aident à capter la dynamique de la rémunération à travers le temps.

Dans ce document, nous faisons l'analyse des quatre principales sources pouvant servir à l'une et/ou l'autre des fins visées, soit la comparaison des éléments de différentes conventions, et la comparaison des tendances dans l'ensemble des conventions. Pour ce faire, nous avons d'abord développé certains critères de sélection pour évaluer les différentes sources. Ensuite, nous décrivons les caractéristiques de chaque source. Dans la troisième partie, nous en faisons une analyse critique par rapport au mandat de l'IRIR. En conclusion, nous formulons nos recommandations quant à l'utilisation de ces sources.

PREMIERE PARTIE

Elaboration des critères de sélection

La définition de chaque critère de sélection est basée sur les exigences prescrites par la loi 37 tout en tenant compte également de l'esprit de la loi. Ceci implique que les sources d'information qui seront retenues devront respecter les paramètres de la loi, tout en offrant aux deux parties l'information dont elles ont besoin pour négocier leurs conventions. S'inspirant de ces deux objectifs les critères sont énoncés comme suit:

Univers géographique et industriel

Les sources devraient couvrir un ensemble de salariés qui oeuvrent à l'extérieur des secteurs public et parapublic du Québec afin de permettre une comparaison avec les salariés des secteurs public et parapublic. Elles devraient inclure au minimum les conventions collectives de juridiction provinciale du Québec et aussi les conventions collectives signées en vertu du code canadien du travail ou de la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique fédérale s'appliquant aux salariés du Québec. Les établissements de toutes tailles des différents secteurs d'activités économiques et les diverses catégories d'employés faisant l'objet de la comparaison seraient visées.

Couverture des salaires

Etant limités par le contenu même de la convention collective, il est impossible d'obtenir une moyenne des salaires ni même la position dans l'échelle (décile, quartile, médiane) à moins de faire une relance auprès des employeurs ou des associations syndicales. Les seules informations accessibles à l'intérieur d'une convention et qui devraient être couvertes par les sources sont:

- les taux uniques et/ou minimum maximum de l'échelle;
- les données sur la croissance des salaires.

Couverture des avantages sociaux

Les éléments de base à être couverts par les sources sont:

- le temps chômé et rémunéré (ex: jours fériés, congés annuels, congés de maladie, congés personnels, pauses,...);
- la rémunération compensatoire(ex: indemnité de cessation d'emploi, prime par poste,...);
- les avantages financiers(ex: indemnité de cessation d'emploi, allocation de retraite,...);
- les régimes d'assurance-vie, maladie et revenu;
- les régimes supplémentaires de retraite.

Il est important de noter que certaines informations à ce sujet ne font pas toujours partie de la convention collective et se retrouvent plutôt dans les documents internes des entreprises. Il est donc difficile de distinguer les cas où les avantages n'apparaissent pas dans la convention de ceux qui n'existent tout simplement pas.

Les données sur les avantages sociaux devraient être présentées sous forme de leur fréquence au sein de différentes conventions collectives et des caractéristiques des régimes.

Une autre limite à l'utilisation de la convention collective comme source de comparaison est la difficulté d'attribuer des coûts aux avantages sociaux offerts. Aucune source canadienne ou québécoise ne fournit ce type d'information.

La couverture doit aussi s'étendre aux clauses normatives. Celles-ci peuvent avoir un impact sur les clauses à incidence monétaire. Dans d'autre cas, elles seront un reflet important du mode de gestion ou autre caractéristique pouvant intéresser les parties des secteurs public et parapublic.

La mise à jour des données, les ententes locales et les lettres d'ententes devraient idéalement être couvertes dans les données.

Corps d'emploi

La plupart des conventions collectives ne comprennent habituellement que des titres d'emplois. La description de ces emplois étant la plupart du temps inexistante, il devient plus difficile de faire une comparaison salariale par corps d'emploi à moins de retourner aux entreprises ou associations d'employés pour apparier les emplois. Dans la mesure où certains emplois repères ou autres emplois du secteur public et parapublic auraient des points de comparaison avec des emplois spécifiques contenus dans des conventions, ceux-ci devraient être couverts. A défaut d'une couverture par emploi, une couverture pertinente et significative par catégorie d'emplois serait acceptable pour les avantages sociaux et les conditions de travail.

Portée de l'étude

Les données sur les salaires et les avantages sociaux doivent être accessibles depuis le début des années 1980 afin de permettre un suivi de leur état et de leur évolution dans le temps.

Accessibilité

Les sources devraient rencontrer les exigences suivantes:

- Idéalement la publication des plus récentes données serait faite avant le mois d'octobre de chaque année afin d'en permettre l'analyse pour le rapport de novembre de l'IRIR;
- les sources devraient offrir des possibilités de traitements sur demande ainsi qu'une flexibilité sur l'interrogation du système de base de données;
- le délai entre la demande et la réception des renseignements devrait être raisonnable.

DEUXIEME PARTIE

Description des sources disponibles

Dans cette partie nous faisons l'inventaire des sources d'analyse des conventions collectives disponibles qui peuvent répondre en partie ou en totalité aux exigences et besoins de l'IRIR.

Parmi les sources existantes[1], quatre ont été retenues:

- l'Institut de Relations Industrielles du Québec (QIRI)
- Service d'analyse des conventions collectives de l'Université McGill
- Travail Canada
- Ministère du Travail du Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT).

La description détaillée de chacune des sources sera suivie dans une troisième partie de l'analyse et de la validation de ces sources en regard des critères déterminés dans la première partie.

---

(1) Se référer au premier rapport de l'IRIR (nov. 1985), Inventaire des sources de données sur la rémunération des salariés québécois.

INSTITUT DE RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUEBEC (QIRI)

Univers

QIRI effectue chaque année un sondage auprès de 108 compagnies (données 1985) pour les employés de bureau et auprès de 99 compagnies (données 1985) pour les employés d'usine rémunérés à l'heure, à la journée et/ou à la semaine. Pour chacune de ces compagnies, la classification industrielle est faite sur la base de ses activités principales (1).

Le sondage ne contient pas de données relatives à la fonction publique mais fournit de l'information sur les compagnies manufacturières, commerciales et de services. Le secteur manufacturier y est fortement représenté.

Les compagnies participantes sont regroupées selon deux régions géographiques:

- -grand Montréal;
- -province de Québec en dehors du grand Montréal

---

(1) Il est possible de référer à l'annexe A pour connaître les classifications industrielles retenues par QIRI.

En 1985, la répartition des employés couverts était la suivante:

	District de Montréal	Prov. de Québec (incl. Montréal)
employés d'usine	50 874	64 548
employés de bureau	55 900	66 178
	106 774	130 726

Soixante-dix huit pour cent (78%) des employés d'usine proviennent de la région du grand Montréal alors que 84% des employés de bureau proviennent de cette même région.

Des 108 compagnies dans l'étude, seulement 28 (25.9%) ont une représentation syndicale pour les employés de bureau. Par contre, des 99 compagnies en étude pour les employés d'usine, 84 compagnies (84.8%) ont une représentation syndicale.

Couverture

Le sondage nous informe aussi des différentes politiques et conditions de travail pour chacun des groupes d'emplois (employés de bureau et d'usine) et ce, pour chacune des compagnies. Les données sur les conditions de travail sont présentées sous forme de fréquences ou de pourcentages. (Voir annexe A pour la liste des conditions de travail étudiées pour chacun des groupes).

Accessibilité des données

Chacune des compagnies est codifiée pour fin de publication afin de conserver la confidentialité des données. Par contre, il est possible de connaître le secteur d'activité correspondant à chacune des compagnies. Les données sur les conditions de travail ne sont malheureusement pas traitées. Aucune ventilation et aucun regroupement par secteur n'est effectué. Les données produites sont brutes, c'est-à-dire que les réponses aux questionnaires de chacune des entreprises sont publiées de façon presqu'intégrale.

Il n'y a pas de possibilité d'effectuer des demandes spécifiques de ventilation puisqu'aucune compilation des données sur les conditions de travail n'est faite. Il est possible d'effectuer nous-mêmes les regroupements suivants:

- employés de bureau/employés d'usine;
- par classe d'industrie (liste en annexe);
- groupes syndiqués/non syndiqués;
- conditions de travail spécifiques.

La publication est incomplète pour permettre une ventilation par région géographique, c'est-à-dire, pour le grand Montréal et les autres régions au Québec.

Contrairement aux autres sources de ce type, les rapports du QIRI sont de nature confidentielle.

Portée de l'étude

En plus du sondage, QIRI offre aussi des données mensuelles sur le renouvellement de conventions collectives et sur les ajustements de salaire pour les employés syndiqués et non-syndiqués. QIRI recueille la plupart de son information sur les conventions collectives négociées par les entreprises membres de QIRI. Il n'y a aucune sélection pré-établie pour la cueillette des conventions.

Les données sur les salaires présentent l'augmentation ou la diminution de salaire en pourcentage pour la première, deuxième et troisième année (s'il y a lieu). Les données sont très peu détaillées. Les augmentations sont regroupées selon quatre classes d'ajustement:

- réduction ou gel;
- jusqu'à 3% d'augmentation;
- 4% et 5% d'augmentation;
- 6% et plus d'augmentation.

En résumé, QIRI offre un nombre important de données brutes sur les conditions de travail des employés de bureau et d'usine et de l'information générale sur les augmentations salariales des syndiqués. Malgré cette quantité importante, les données ne peuvent pas toujours être traitées pour fournir des ventilations ou regroupements spécifiques.

SERVICE D'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'UNIVERSITE McGILL

Univers

Le service d'analyse de l'Université McGill est doté d'une bibliothèque regroupant environ 12 000 conventions collectives dont la majorité sont de juridiction provinciale québécoise.

De ces 12 000 contrats, 1 200 sont sélectionnés pour être analysés. Ces dernières couvrent pour le Québec des groupes de salariés de toutes tailles. Les conventions provenant du reste du Canada couvrent uniquement de grands groupes de salariés et sont en nombre limité dans la banque de données. Seulement 500 de ces contrats de travail analysés sont présentement en vigueur.

L'objectif de départ du service d'analyse visait à constituer une banque de données dont l'échantillon se voulait représentatif du tiers de tous les travailleurs syndiqués au Canada dans chacun des secteurs d'activité. Pour diverses raisons, cet objectif n'a pas été atteint et présentement la banque de données de McGill est majoritairement composée de conventions collectives couvrant des salariés du Québec.

D'autre part, l'échantillon a été sensiblement modifié au cours des dernières années pour répondre aux besoins spécifiques des membres de la banque et de ce fait, il y a surreprésentation de certains secteurs d'activité dans la banque.

Par exemple, la clientèle du service d'analyse de McGill est actuellement composée en grande partie de conventions provenant du secteur manufacturier. En 1979, lorsque le ministère du Travail du Québec a rapatrié certaines fonctions qu'occupait McGill, la banque de données a été modifiée. Elle n'est plus à jour en ce qui a trait aux conventions collectives des secteurs public et parapublic.

Même si la banque ne représente pas pour l'instant tous les secteurs d'activités économiques, son traitement informatique permet d'entrer des données pour un grand nombre d'industries (leur liste est un dérivé du CTI, Classement Type des Industries, voir annexe B).

Couverture

A partir de la banque de données, il est possible d'extraire de l'information sur plus de 125 variables des dispositions de conventions collectives. En voici les grands thèmes:

-sécurité syndicale;
-changements technologiques;
-procédures de grief et d'arbitrage;
-ancienneté et mise à pied;
-heures de travail et paiement des primes;
-repas et périodes de repos;
-garanties de paiement;
-santé et bien-être;
-congés statutaires et vacances;
-absences;
-salaires;
-clauses spéciales;
-divers.

(voir la liste détaillée à l'annexe B)

Les données sur les salaires, avantages sociaux et conditions de travail, peuvent être ventilées:

-par grande catégorie d'emploi (voir liste à l'annexe B - l'appariement se fait à l'aide du titre de la catégorie d'emploi utilisé dans la convention collective);

-par région géographique (liste à l'annexe B);

-par secteur public, parapublic, privé, municipalité, administration fédérale, société de la couronne.

Le nombre de données de la banque est insuffisant en ce moment pour fournir l'information sur toutes les ventilations décrites en annexe. Par contre, le système permet d'entrer les données sous toutes ces catégories.

Portée de l'étude

Toutes les données sur les avantages sociaux sont présentées sous forme de fréquences et de pourcentages. Les données sur les salaires se traduisent par le taux minimum du plus bas échelon et le taux minimum du plus haut échelon. Ces deux taux constituent une fourchette comprenant tous les emplois couverts par la convention collective et servent de point de repère pouvant fournir de l'information sur des corps d'emplois ou groupes de salariés travaillant pour un secteur ou une industrie particulière.

Il serait difficile d'obtenir des données sur la croissance des taux de salaire à partir d'un cadre historique dont les éléments de comparaison et de calcul seraient constants dans le temps car l'échantillon de la banque de McGill a été modifié de façon trop importante au cours des années.

Accessibilité

Le service d'analyse de l'Université McGill ne produit pas de publication sur les conventions collectives, par contre les possibilités de traitement sur demande sont très variées. En plus d'offrir les ventilations décrites précédemment, on peut faire une demande d'entrées spécifiques de conventions collectives qui ne sont pas dans la banque présentement moyennant certains frais. Par exemple, il en coûte pour un abonnement annuel entre 500,$ et 1 250,$. Des frais additionnels s'ajoutent ensuite pour chaque demande de traitement faite au service.

En résumé, la banque de l'Université McGill possède un système informatique très bien développé pour l'analyse de conventions collectives pouvant offrir un nombre intéressant de ventilations. Cependant, les données contenues dans la banque en ce moment sont insuffisantes et sont peu représentatives des industries au Québec (industrie manufacturière est surreprésentée).

TRAVAIL CANADA

Univers

La bibliothèque de Travail Canada contient près de 8 000 conventions collectives provenant de toutes les provinces du Canada (soumises par dépôt volontaire) et du niveau fédéral (le code canadien prévoit un dépôt obligatoire des conventions collectives négociées). Cette bibliothèque est mise à jour régulièrement à l'aide d'avis écrits aux parties leur demandant d'envoyer leur nouvelle convention collective.

La banque de conventions collectives de Travail Canada recueille des données sur toutes les conventions regroupant 500 salariés et plus au Canada, qu'elles soient de juridiction provinciale ou fédérale. Les lettres d'entente pour les groupes de salariés de 500 et plus sont codifiées et analysées.

Les données 1985 sur les dispositions de 920 conventions collectives (23% provenant du Québec) représentaient 2 034 615 salariés dont 30% étaient des salariés québécois.

Les principaux secteurs industriels visés par l'analyse de conventions collectives sont les suivants:(1)

-20 groupes les plus importants dans le secteur manufacturier;

-3 industries primaires: -exploitation forestière;
-pêche;
-mines;

-14 autres industries dans le secteur non-manufacturier:

-le transport;

-les communications;

-le commerce;

-les services;

-l'administration publique, etc.

---

(1) Voir annexe C pour liste détaillée des industries.

Couverture

Les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail proviennent d'une analyse des textes couvrant 17 thèmes développés en 91 variables et englobent des sujets qui se retrouvent dans les principales conventions négociées. En voici les grands thèmes: (voir liste détaillée à l'annexe C):

-sécurité syndicale;

-sécurité d'emploi;

-procédure de règlement des griefs;

-compensation;

-arbitrage;

-jours et heures de travail;

-heures supplémentaires;

-primes;

-rémunération garantie;

-jours fériés payés;

-congé annuel payé;

-congé autorisé;

-bénéfices marginaux et autres;

-congé de maternité;

-changements technologiques; et

-santé et bien-être.

Depuis quelques mois cependant, Travail Canada a cessé la mise à jour des dispositions (avantages sociaux et conditions de travail) de conventions collectives nouvellement négociées car un système beaucoup plus perfectionné est actuellement en voie de développement. Ce système permettra des ventilations plus nombreuses et plus fiables au point de vue de l'analyse.

Il est à noter que la comparaison des données sur les dispositions de conventions collectives ne peut être faite par emploi ou corps d'emploi. Toutefois, Travail Canada désire développer son prochain système dans le but d'obtenir cette ventilation. Pour le moment, le projet est en marche mais des résultats ne seront pas disponibles avant décembre 1986.

Les possibilités de ventilation sur l'analyse des dispositions de convention collective se limitent aux suivantes:

-par taille du groupe de négociation;

-par province et par grande ville;

-par juridiction; et

-par classe d'industrie.

Portée de l'étude

Les données recueillies sur les avantages sociaux et les conditions de travail sont présentées sous forme de fréquence.

En ce qui a trait aux salaires, les données disponibles proviennent des conventions collectives visant 500 salariés et plus au Canada et ce pour l'ensemble des industries. Cependant, quelques conventions collectives sont exclues là où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou au kilométrage parcouru.

Les données sur les salaires comparativement aux données sur les conditions de travail et avantages sociaux seront mises à jour jusqu'à l'implantation du nouveau système.

Les données sur les échelles de salaires sont aussi disponibles:

-par grand secteur industriel;

-pour secteur privé ou public;

-par trimestre ou par année; et

-par juridiction.

Les données sur les salaires sont compilées à partir des taux de base lesquels sont définis comme les taux s'appliquant à la catégorie de travailleurs qualifiés la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation couvert par la convention collective.

A l'aide de ce taux, on fournit des données sur l'augmentation effective des salaires. L'augmentation annuelle moyenne en pourcentage pour chaque convention est calculée pour la période d'application de la convention; les pourcentages des conventions particulières sont alors pondérés par le nombre de travailleurs dans les groupes de négociation afin d'obtenir une moyenne générale. Emettant l'hypothèse que le taux de base est le taux le plus représentatif du groupe de salariés de l'unité de négociation, c'est pour cette raison que ce taux est multiplié par le nombre total d'employés de l'unité de négociation et ce, quelle que soit leur position à l'intérieur des échelles salariales.

Du fait que seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ceci pose particulièrement un problème si l'augmentation est négociée en cents par heure, plutôt qu'en pourcentage pour toutes les catégories.

Les données sur l'augmentation des taux de rémunération comprennent les paiements prévus en vertu des clauses d'IVC (indemnité de vie chère) et en font même l'estimation de leur impact en prenant un taux prévisible d'inflation pour la période couverte par la convention.

Afin de suivre l'évolution de la croissance des salaires, la banque offre une homogénéité au niveau des données depuis 1975.

Accessibilité

La publication sur la croissance des salaires paraît quatre fois par année (février, mai, août, novembre).

Le rapport sur les dispositions de conventions collectives est publié en octobre de chaque année et traite des dispositions en vigueur en juillet de la même année.

Il est possible de faire des demandes de traitements spéciaux et ce, sans frais, pour les échelles de salaires et les dispositions des conventions collectives.

Le délai de réponse est d'environ une semaine.

En résumé, Travail Canada possède un système d'analyse pour les avantages sociaux, les conditions de travail et les échelles de salaires couvrant les conventions collectives de 500 salariés et plus au Canada. La mise à jour des dispositions de conventions collectives (avantages sociaux) a cessé depuis quelques mois; les demandes d'informations sont donc fournies avec beaucoup moins d'exactitude. Par contre, le nouveau système qui sera fonctionnel en décembre 1986, fournira une information qui s'annonce pertinente pour des emplois particuliers ou corps d'emplois et sera plus fiable au niveau des ventilations. Les données sur la croissance des taux de salaire demeurent disponibles.

MINISTERE DU TRAVAIL DU QUEBEC (CRSMT)

Univers

Le Centre de recherche et de statistiques du marché du travail possède un système d'analyse regroupant toutes les conventions collectives de juridiction provinciale québécoise. D'ici quelques mois cependant, le système d'analyse recensera uniquement les conventions collectives de 50 salariés et plus et un échantillon couvrira 10 pour cent des conventions de 50 salariés et moins. Ce recensement de conventions collectives est mis à jour régulièrement par le dépôt obligatoire au Ministère, de toutes conventions collectives nouvellement signées et ce en vertu de l'article 72 du Code du Travail du Québec. Les données sur les contrats expirés cèdent leur place aussitôt que possible au contenu des nouveaux contrats. Les lettres d'ententes et les ententes locales déposées au ministère du Travail ne sont pas intégrées pour les fins d'analyse.

Le fichier contient près de 7 200 conventions collectives dont quelques 4 000 qui sont en vigueur. Chacune des conventions est classifiée selon un "code d'activité" tiré de la classification des activités économiques du Québec et selon son secteur d'origine: -public;

-parapublic;

-péri-public (codification récente et incomplète pour le moment);

-autre.

En ce qui a trait à la banque de données sur les avantages sociaux et conditions de travail seul le secteur de la construction n'est pas inclus. Toutes les régions et municipalités sont couvertes par l'analyse (voir en annexe D pour connaître la liste détaillée des régions couvertes).

Couverture

Les conditions de travail analysées sont un portrait des types de clauses les plus fréquentes dans les conventions collectives du Québec. La banque contient près de 220 variables (1) que couvrent les 11 thèmes suivants:

-présence du syndicat comme institution au sein de l'entreprise;

-mouvements de personnel, protection et contenu de l'emploi;

-pratiques salariales et sécurité de revenu en cas de mise à pied;

-rémunération compensatoire et avantages financiers;

-rémunération du temps non travaillé: congés annuels, jours fériés...;

-changements technologiques;

-protection du revenu en cas de maladie du salarié;

-régimes collectifs de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie complémentaire;

-périodes de travail, de repos et de repas;

-santé et sécurité au travail; et

-conditions de travail diverses.

---

(1) Voir la liste à l'annexe D

Il est possible d'obtenir des informations sur les clauses de conventions collectives pour des emplois particuliers et/ou des catégories de personnel visé comme par exemple:

-cadre;

-professionnel;

-technique;

-soutien administratif;

-services, etc. (2)

---

(2) Voir liste détaillée des emplois particuliers et catégories d'emplois en annexe D

Portée de l'étude

En 1979, le CRSMT a développé sa première banque d'analyse de conventions collectives. Avant 1979, c'était l'Université McGill qui en faisait l'analyse pour le ministère du Travail. Durant cette année là, il n'y a eu aucune récupération des conventions collectives signées encore en vigueur. On a analysé uniquement les données de conventions négociées en 1979. Pour obtenir une certaine homogénéité des données dans le temps, il est donc préférable d'utiliser les données à partir de 1982 puisque le cycle d'analyse pour être complet doit couvrir trois ans (1979-82). De plus, en 1982, des modifications importantes ont été apportées au système d'analyse de convention. En voici les grandes lignes:

-prise en considération des changements de certaines variables en cours de convention collective;

-ajout de variables dans le domaine de la santé/sécurité;

-changements dans la structure de certaines variables.

Les données sur les conditions de travail sont recueillies par des calculs de fréquence absolue (nombre) et relative (proportion) qui sont établis par rapport au nombre total de conventions examinées et au nombre total de salariés visés par les conventions collectives.

En plus d'obtenir des données sur les dispositions de conventions collectives, il est possible d'obtenir de l'information sur les échelles de salaires à partir d'un système d'analyse complémentaire au système d'analyse de convention collective.

Le système d'information sur la croissance des salaires négociés est basé sur les conventions collectives de 100 salariés "cols bleus" ou plus et 50 salariés "cols blancs" ou plus, et ce à travers tout le Québec pour les secteurs privé et municipal. La base d'information sur les échelles de salaire sera élargie au secteur de la construction et aux secteurs public et parapublic au printemps de 1987. Le système sur les échelles de salaires analyse présentement 1 200 conventions collectives en vigueur.

Le système développé retient au maximum six (6) taux de salaire par convention:

- taux de l'emploi inférieur ou le moins bien rémunéré dans le cas d'une échelle avec taux minimum-maximum;
- taux de l'emploi supérieur ou le mieux rémunéré dans le cas d'une échelle avec taux minimum-maximum;
- taux de l'emploi modal, soit le taux de salaire de l'emploi permanent où se retrouve le plus grand nombre d'employés de l'unité de négociation.

Lorsque les taux de salaire varient en cours de convention collective en fonction d'indicateurs économiques (clause d'indemnité de vie chère) les correctifs dûs aux éléments extérieurs sont apportés aux taux initiaux.

Le calcul des augmentations annuelles tient compte de l'évolution survenue à chaque mois et les taux de croissance sont ramenés sur une base annuelle.

Le regroupement des conventions collectives se fait en calculant le taux de croissance des taux de salaire pondéré par les effectifs de chaque convention. C'est-à-dire que pour chacune des conventions collectives, le nombre de salariés couverts est multiplié par le taux modal. Pour Travail Canada, c'est le taux de base qui est considéré le plus représentatif et qui est multiplié par le nombre de salariés couverts par l'unité de négociation.

Les résultats peuvent ou non être pondérés par les effectifs salariés en combinant les conventions collectives avec échelles de celles sans échelle salariale.

Les mêmes résultats peuvent être présentés en cents par heure ou en pourcentage sur une base annuelle, trimestrielle et mensuelle.

Les taux de salaire peuvent inclure les effets de l'indexation comme les paiements forfaitaires.

Au printemps de l'année 1987, il sera aussi possible d'obtenir de l'information distincte sur les conventions collectives en vigueur en plus des conventions collectives nouvellement signées. Cette distinction dans les données est très importante. Par exemple, un taux de salaire négocié en 1985 pour un groupe de négociation A en prévision de l'année 1986 (augmentation prévue pour le 2ième 12 mois de la convention collective) pourrait être très différent du taux nouvellement négocié pour l'année 1986 par un groupe de négociation B (premier 12 mois de la convention collective), compte tenu de conditions économiques qui peuvent fluctuer d'une période à l'autre.

En ce qui a trait à la ventilation, toutes les données sur la croissance des salaires peuvent être obtenues en tenant compte des facteurs suivants:

-taille des unités de négociation;

-présence de clause d'indexation;

-région administrative;

-durée de la convention collective;

-catégorie professionnelle (col bleu, col blanc)(1);

-secteur d'activité économique.

L'information sur les salaires est disponible depuis 1983.

Accessibilité

Les données sur les salaires et les conditions de travail sont en tout temps accessibles et spécifiques compte tenu évidemment des limites de ventilation ci-haut mentionnées.

Pour les données sur les salaires, il y a un problème de confidentialité. En effet, pour connaître le taux de l'emploi modal, par exemple, le CRSMT doit chercher au-delà de la convention collective et se voit parfois obligé de consulter l'employeur pour obtenir l'information supplémentaire.

---

(1) La distinction "col bleu - col blanc" est une variable dérivée, et qualifiée de moins fiable.

Toutes les demandes de traitement de données sont gratuites pour le moment. Eventuellement, le CRSMT chargera pour les demandes de traitement. Le délai d'attente est d'environ trois à sept jours.

En résumé, la banque de données sur les conventions collectives du CRSMT contient toutes les conventions de juridiction provinciale du Québec mais pas celles signées en vertu du code du travail canadien ou dans la fonction publique fédérale. L'information est abondante tant au niveau des salaires qu'au niveau des différentes dispositions des conventions collectives. Cependant, lorsque l'on interroge plus à fond les deux systèmes (salaires et dispositions de convention collective), on constate que le contenu de plusieurs ventilations dites possibles à effectuer pose quelques problèmes.

TROISIEME PARTIE

Analyse critique des sources

En regard des critères de sélection définis dans la première partie, il faut maintenant déterminer si les différentes sources répondent en totalité ou en partie aux besoins de l'IRIR. Par le fait même, on devra déterminer l'apport de chacune des sources à l'analyse comparative des conditions de travail et des salaires des employés des secteurs public et parapublic par rapport à celles des autres salariés québécois.

INSTITUT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUEBEC (QIRI)

Les deux sondages menés par QIRI pour les employés de bureau et d'usine présentent des données distinctes pour les salariés syndiqués et non syndiqués. Cependant, le pourcentage de salariés syndiqués de bureau étant faible (25.9%) et se retrouvant dans seulement un ou deux secteurs d'activités importants et en petit nombre, les résultats sont peu représentatifs des salariés syndiqués du secteur privé et public québécois.

Pour les emplois d'usine, ils sont peu pertinents à analyser puisqu'on ne peut les comparer aux emplois des secteurs public et parapublic.

Enfin, toutes les données présentées par QIRI sont brutes et aucun traitement sur les conditions de travail et sur les salaires n'est disponible. Cette source est inflexible à plusieurs points de vue. Il est donc peu souhaitable d'approfondir cette source pour les fins d'analyse comparative.

Cependant le bulletin mensuel de QIRI comprenant le résumé des règlements des conventions collectives et la liste des compagnies en négociation, pourrait être très utile afin de maintenir une information pertinente sur les taux négociés. En effet, il serait possible à partir de cette source de suivre de façon régulière les dossiers en cours et ainsi repérer pour analyser plus à fond ceux qui devraient avoir un impact significatif dans le monde des relations de travail.

Cette source a le grand désavantage d'être confidentielle et les documents produits par QIRI ne pourraient être mis à la disposition des parties.

SERVICE D'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'UNIVERSITE McGILL

La banque de données de McGill même si elle ne couvre que 500 conventions collectives en vigueur et qu'elle est peu représentative des industries au Québec, demeure la banque la plus flexible au niveau de l'extraction ou du rajout des données. De plus son système d'analyse qui fournit de l'information sur plus de 125 variables des dispositions de conventions collectives permet des ventilations intéressantes.

Actuellement, par un échantillon limité et peu représentatif des industries, le système offre peu de ventilation par emplois, corps d'emploi, industries, régions et secteurs sociaux et conditions de travail. Il serait possible de faire des modifications à l'échantillon actuel en ajoutant et/ou en enlevant des conventions collectives de la banque. Les parties siégeant au Conseil d'administration pourraient en précisant leurs besoins trouver qu'il serait utile de constituer leur propre banque de données pour fins de comparaison. Le système d'analyse de McGill deviendrait alors très utile.

En ce qui a trait aux informations sur les salaires, elles sont incomplètes. Les taux utilisés représentent une fourchette beaucoup trop large pour que les données soient indicatives. Avec une telle méthode on connaît uniquement les taux minimum de salaire de l'emploi le mieux rémunéré et de l'emploi le moins bien rémunéré. On ne possède aucune information sur le minimum et le maximum réels des échelles.

Malgré cette contrainte, il est possible d'apporter quelques modifications au système d'analyse. Des informations sur les taux de base (méthode de Travail Canada) ou sur les taux modaux (méthode CRSMT) pourraient être traitées par le système.

Même si la banque de McGill ne répond pas entièrement à court terme aux critères de sélection (nombre trop limité de conventions collectives dans le système), elle pourrait être une source utile à long terme puisque son système peut être modifié en fonction des besoins de l'usager.

TRAVAIL CANADA

Il importe de souligner que les données sur le système d'analyse des avantages sociaux et conditions de travail sont actuellement moins fiables puisqu'ils sont à développer un nouveau système et de ce fait, ils ont cessé la mise à jour des données depuis déjà quelques mois. Donc le système d'analyse de dispositions de conventions collectives n'est utilisable qu'à très court terme car d'ici quelques mois les données risquent de ne plus refléter la réalité. La mise à jour du système d'analyse sur la croissance des salaires n'est cependant pas affectée.

Il faut aussi évaluer la validité de la source à plus long terme en tenant compte des possibilités actuelles et futures qu'offrira le nouveau système.

L'échantillon de la banque de données de Travail Canada est constitué des conventions collectives couvrant 500 salariés et plus. Des 920 conventions collectives traitées, 23% sont négociées au Québec. De ce pourcentage, une forte proportion représente le secteur public, les municipalités, les universités et les sociétés de la couronne.

En ce qui a trait aux emplois, il semble que le nouveau système sur les avantages sociaux et conditions de travail offrira des ventilations pour des catégories d'emplois et des emplois particuliers. On ne peut cependant apprécier cette possibilité puisqu'on ne connait pas les détails de cette nouvelle ventilation.

Un des avantages que présente Travail Canada au départ est d'offrir des données sur les conventions collectives régies par le code canadien du travail (Air Canada et Radio-Canada par exemple) et de la Fonction publique fédérale en plus des conventions de juridiction provinciale.

En ce qui a trait à l'analyse des dispositions de conventions collectives, Travail Canada couvre la majeure partie des avantages sociaux et des conditions de travail. Pour la présentation des données sur les salaires, le choix du taux de base quoique plus fragile est intéressant puisqu'il est facile à identifier parmi les conventions collectives alors que les taux minimum et maximum ne sont pas toujours existants.

MINISTERE DU TRAVAIL DU QUEBEC (CRSMT)

Le fichier du CRSMT est exhaustif car il contient toutes les conventions collectives de juridiction provinciale déposées obligatoirement au ministère du Travail. Cependant il ne contient aucune convention collective de juridiction fédérale.

Même si toutes les conventions de juridiction provinciale sont recensées et que la majeure partie des clauses de conventions sont couvertes, l'analyse sur les avantages sociaux et conditions de travail n'offre pas nécessairement les meilleures ventilations.

La représentativité des données pour les secteurs d'activités économiques ne crée aucun problème puisqu'il s'agit ici de toutes les conventions recensées.

En ce qui a trait à l'analyse par emploi ou corps d'emploi, les ventilations offertes par le CRSMT sont presqu'inutilisables. En effet, dans le cas des emplois particuliers, ils sont peu nombreux et peu représentatifs des emplois des secteurs public et parapublic du fait qu'il est rare de retrouver un seul emploi couvert dans une convention collective. Pour les autres, la classification par corps d'emploi du CRSMT est beaucoup trop générale pour être utilisée à bon escient et pour procurer de l'information précise.

Même si le système sur les avantages sociaux et conditions de travail ainsi que celui de la croissance des salaires sont assez développés, il n'en reste pas moins que les ventilations au niveau des emplois, des secteurs d'activités économiques et des régions sont parfois peu fiables et non-disponibles. De plus, les données sur la croissance des taux de salaire ne découlent pas d'un calcul composé des taux de salaire des conventions nouvellement négociées avec les taux de salaire des conventions collectives en vigueur depuis un an ou deux. Toutes les données disponibles sur les taux de croissance ne reflètent que les taux nouvellement négociés dans le trimestre.

La mise sur pied d'un nouveau système par Travail Canada pour l'analyse des conditions de travail ne nous porte pas à proposer actuellement cette source à plus long terme puisque nous sommes incertains de ce qu'il pourra fournir comme information. De plus, les données actuelles ne sont pas suffisantes pour considérer Travail Canada comme source principale.

Par contre, Travail Canada avec ses différentes publications trimestrielles et mensuelles sur la croissance des taux de salaire représenterait une source complémentaire pertinente à court terme puisqu'il fournit des taux de croissance négociés pour toutes les conventions collectives de juridiction fédérale et provinciale de 500 employés et plus, ce que les autres sources incluant le CRSMT ne sont pas en mesure de faire.

En effet, le CRSMT classe les conventions collectives par rapport à la description ou au titre du corps d'emploi décrit dans le contrat de travail (appariement). Ceci signifie qu'un groupe ne contient pas nécessairement les mêmes emplois. De plus, la façon d'apparier engendre une multiplication du même emploi dans différentes catégories. Par exemple, le poste de secrétaire se retrouve à la fois dans les catégories:

-soutien administratif;

-de professionnel et soutien administratif;

-de technicien et soutien administratif;

-de professionnel technicien et soutien administratif;

-de production et soutien administratif;

-d'ouvrier et soutien administratif;

-de technicien, soutien administratif et production.

La ventilation par secteurs d'activité économique étant la seule répondant aux critères de sélection, il n'est pas possible de retenir le CRSMT comme source principale en ce qui a trait à l'analyse des dispositions des conventions collectives. L'information de base est complète mais les possibilités de traitements spécifiques sont souvent imprécises. L'absence des conventions signées au Québec sous juridiction fédérale dans la banque de données constitue une faiblesse de cette source.

Les données sur les salaires présentent le même type de problème. L'information de base est exhaustive et détaillée puisqu'elle couvre le taux minimum/maximum et le taux unique des emplois inférieur, modal et supérieur. Cependant, quoique cette approche soit plus sûre, toutes ces données ne peuvent être ventilées pour les besoins propres d'une analyse comparative en fonction des corps d'emploi.

Le système d'analyse sur la croissance des salaires négociés n'est pas conçu pour fournir des données par emploi ou catégorie d'emploi et il ne peut non plus pour l'instant fournir de l'information sur la croissance des taux de salaire des conventions collectives en vigueur. Actuellement, l'information est disponible uniquement sur la croissance des taux des conventions collectives nouvellement signées. De plus, on ne pourra ventiler par secteur privé, public et parapublic et autres salariés (municipalités, administration fédérale, société de la couronne, etc) avant le printemps de l'année 1987.

Enfin, les données sur les régions sont peu fiables et ce pour les raisons déjà mentionnées.

Même si le CRSMT est exclu comme source principale pour l'analyse comparative de conventions collectives, il est retenu comme une référence importante pour l'analyse trimestrielle. Les calendriers et résumés de conventions ainsi que la revue des principales sentences arbitrales sont autant de sujets qui permettront un suivi et une étude plus approfondie des différents éléments ayant un impact sur les salaires, avantages sociaux et conditions de travail.

CONCLUSION

Les deux objectifs de l'étude de faisabilité étaient, dans un premier temps d'identifier la ou les sources pertinentes pour l'analyse comparative des conventions collectives pour les fins du rapport de novembre de l'Institut et, dans un deuxième temps, de chercher une source valable pour une analyse soutenue des développements en cette matière.

L'analyse des sources démontre qu'il n'y a pas de système qui répond parfaitement à nos besoins dans l'immédiat. Alors, à court terme, nous devrons considérer les sources existantes qui peuvent fournir de l'information sur la croissance des salaires et conditions de travail pour les salariés des secteurs public et parapublic et les autres salariés. Le CRSMT et Travail Canada seront utilisés comme sources complémentaires. L'une et l'autre pourront fournir des données sur les conventions collectives sous juridiction provinciale et fédérale. Il sera possible d'utiliser pour chacune des sources le système d'analyse sur la croissance des salaires et le système d'analyse sur les avantages sociaux et conditions de travail. Aucune ventilation par corps d'emploi ou emplois particuliers ne sera faite dans notre analyse à court terme.

A moyen terme, lorsque les besoins de la comparaison seront plus précis, le service d'analyse de l'Université McGill pourrait devenir la source la plus appropriée si les autres sources s'avèrent trop inflexibles. Cette source offre la possibilité de restreindre ou d'élargir l'échantillon des conventions collectives. De plus, il est possible de faire des demandes d'ajustements aux systèmes existants. Les ajustements apportés aux ventilations par corps d'emplois ou emplois particuliers nous permettraient de compléter notre information sur les emplois fortement syndiqués qui ne sont pas disponibles par le biais d'enquêtes (ex: emplois entretien et service).

ANNEXE A

Institut de Relations Industrielles du Québec

QIRI

A_1 CLASSIFICATIONS INDUSTRIELLES

CLASSIFICATIONS INDUSTRIELLES COUVERTES PAR QIRI

- Industries d'équipement de transport
- Produits alimentaires, breuvages et tabac
- Transports, communications et services utilitaires
- Imprimerie et édition
- Matériaux de construction et produits minéraux non-métalliques
- Produits pharmaceutiques et produits connexes
- Industries manufacturières diverses
- Produits électriques
- Produits papetiers et produits connexes
- Fer, acier et leurs dérivés
- Finance et assurance
- Produits du pétrole
- Vente et service - machinerie lourde
- Textiles et vêtements
- Vente au détail
- Services d'ingénierie

QIRI

A_2 LISTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ENQUETEES

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part I - Plant Employees) "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Pages IV - XIII)

ETUDE SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (1ière Partie - Employés d'Usine) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(aussi voir l'indexe des "sujets" des items courants - Pages IV - XIII)

RE WORKING CONDITIONS OF HOURLY, DAILY AND/OR WEEKLY RATED PLANT EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'USINE PAYES A L'HEURE, A LA JOURNEE ET/OU A LA SEMAINE - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.	Numero de Question	Sujet
1	Number of Hourly, Daily and/or Weekly-Rated Plant Employes on Payroll (Montreal; Province of Quebec)	1 - 3	1	Nombre d'employes d'usine remunere a l'heure, a la journee et/ou a la semaine sur la liste de paie (Montreal; Province de Quebec)
2	"Lowest" Hiring Rate (Dollars per Hour) for "Unskilled" Labour	4 - 9	2	Taux d'embauche le "plus bas" (en dollars a l'heure) pour les travailleurs adultes "sans qualification"
3	Highest and Plant Average Hourly Wage Rates Paid to Non-Supervisory Plant Employees (Males and Females Combined)	10 - 14	3	Taux de salaire horaires moyens et les plus eleves payes aux employes d'usine non-surveillants (employes hommes et femmes combines)
4	General Wage Rate Increases (Freeze or Reduction) (including C.O.L.A. fold-in) and/or Change in Standard Weekly Hours in 1985, 1986, 1987 and 1988.	15 - 22	4	Augmentations generales de taux horaires (gel ou reduction) (incluant indexation) et/ou changements dans l'horaire de la semaine normale de travail en 1985, 1986, 1987, 1988.
	Policy-Line (Budgeted) Wage Rate Increases re 1985, 1986, 1987, 1988 and 1989.			Politique (budgetaire) d'augmentations de taux horaires re 1985, 1986, 1987, 1988, 1989.
5	Employee Representation (Name of Bargaining Agent(s); Pay for Attending Meetings Held During Working Hours)	23 - 29	5	Representation des employes (nom de l'agent, des agents negociateurs; paie pour assister aux reunions pendant les heures de travail)
6	Labour Contract (Duration; Who Pays Printing Cost; Wage Re-opener)	30 - 34	6	Convention collective (duree; qui paie les couts d'impression; re-ouverture)
7	Union Security Provision(s)	35 - 36	7	Clause(s) de securite syndicale
8	Seniority	37 - 51	8	Anciennete
9	Arbitration (Not Conciliation)	52 - 53	9	Arbitrage (pas conciliation)
10	Wage Payment System	54 - 57	10	Systeme de remuneration
11	Merit Rating Plan	58 - 60	11	Programme d'evaluation au merite
12	Merit Wage Increases (excluding Labourers - see Question 2b, c, re Labourers)	61	12	Augmentations de salaire au merite (a l'exclusion des manoevres - voir question 2b, c)
13	Automatic Wage Increases (Level in Range to Which Granted)	62 - 65	13	Augmentations de salaire automatiques (niveaux auxquels elles sont accordees)

Continued/..... Page No. I a suivre/.....

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part I - Plant Employees) - "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Page IV - XIII)

ETUDES SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (1ere Partie - Employes d'Usine) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(Aussi voir l'Indexe des "Sujets" des Items Courants - Pages IV - XIII)

RE: WORKING CONDITIONS OF HOURLY, DAILY AND/OR WEEKLY RATED PLANT EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'USINE PAYES A L'HEURE, A LA JOURNEE ET/OU A LA SEMAINE - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.	Numero de Question	Sujet
14	Occupational Wage Rate Ranges or Single Wage Rates	66 - 68	14	Echelle de salaires par emploi ou echelle unique de salaires
15	Off-Shift Bonus, Differential or Premium	69 - 90	15	Prime ou majoration d'equipe (quart) autre que l'equipe (quart) normale
16	Supervisory Differentials (e.g. Lead Hand, Leadman, Charge Hand, etc.) (excluding Foremen - see Part II)	91 - 93	16	Majoration pour personnel surveillant (chef d'equipe, etc.) (excluant contremaitre - voir 2ieme partie)
17	Stationary Engineman - Differential or Premium for Required Refrigeration Certificate	94 - 98	17	Majoration ou prime pour certificat de refrigeration - chauffeur-mecanicien (Moteur Fixe)
18	Cost-of-Living Allowance (C.O.L.A.) formula	99 - 102	18	Formule d'indexation au cout de la vie
19	Standard Weekly Hours (Summer and Winter); Lunch Periods; (Compressed Work Week; Flexible Hours); Starting and Quitting Times	103 - 120	19	Heures normales par semaine (ete et hiver); (pause-repas); (semaine de travail comprimee; horaire variable); debut et fin de l'horaire
20	Overtime Premium (Watchmen Services; Overtime Transportation Allowance)	121 - 152	20	Prime de temps supplementaires (services de gardiens; allocation de transport)
21	Holidays Observed with Pay (Statutory and Other Holidays)	153 - 172	21	Conges payes observes (statutaires et autres)
22	Vacations with Pay	173 - 191	22	Vacances payees
23	Rest Periods (e.g. Coffee Breaks) (Regular and Special)	192 - 197	23	Periodes de repos (ex.: pause-cafe) - normales et speciales
24	Wash-Up Periods	198 - 201	24	Periodes de toilette
25	Occupational Sickness and/or Accident Benefits	202 - 206	25	Prestations pour maladie professionnelle et/ou accident du travail
26	Weekly Indemnity Insurance Plan and/or Sick Leave Plan (Re: Non-Occupational Sickness and/or Accident Benefits)	207 - 239	26	Regime d'assurance indemnite hebdomadaire et/ou de conge maladie (re: prestations pour maladie et/ou accident non relies au travail)
27	Dental Plan(s)	240 - 254	27	Regime(s) de soins dentaires
28	Long Term Disability Plan ("Excluding" Disability Benefits of Life Insurance or Pension Plans)	255 - 273	28	Regime d'invalidite prolongee (excluant les prestations d'invalidite des regimes d'assurance-vie ou de retraite)

Continued ..... Page A I Suite/.. .....

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part I - Plant Employees) - "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Page IV - XIII)

ETUDES SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (1ière Partie - Employés d'Usine) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(Aussi voir l'Indexe des "Sujets" des Items Courants - Pages IV - XIII)

RE: WORKING CONDITIONS OF HOURLY, DAILY AND/OR WEEKLY RATED PLANT EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'USINE PAYES A L'HEURE, A LA JOURNEE ET/OU A LA SEMAINE - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.	Numero de Question	Sujet
29	Major Medical Plan or Extended Health Benefit Plan	274 - 300	29	Regime d'assurance-sante complementaire
30	Group Life Insurance Plan	301 - 330	30	Regime d'assurance-vie collective
31	Pension Plan - Private	331 - 385	31	Regime de retraite - prive
32	Bereavement Leave	386 - 392	32	Conge de deuil
33	Severance Pay (also see Lay-off Allowance - Question No. 35)	393 - 397	33	Indemnite de cessation d'emploi (voir aussi allocation de licenciement - question no. 35)
34	Supplemental Unemployment Benefit Plan (S.U.B.)	398	34	Regime de prestations supplementaires d'assurance-chomage
35	Lay-Off Allowance (also see Severance Pay - Question No. 33)	399 - 402	35	Indemnite de licenciement (voir aussi Indemnite de cessation d'emploi - question no. 33)
36	Call-in Pay and Reporting-in Pay	403 - 408	36	Indemnite de rappel et indemnite de presence
37	Supper Money (Meal) Allowance or Free Meal (When Overtime Worked)	409 - 411	37	Allocation de repas ou repas gratuit (pendant les heures supplementaires)
38	Job Security (Security of Employment) (Re: Automation/Technological Change and/or Economic Conditions)	412	38	Securite d'emploi (re: Automatisation/Changement technologique et/ou conditions economiques)
39	Safety Shoes	413 - 415	39	Souliers de securite
40	Wages (Frequency and Method of Paying)	416 - 420	40	Salaires (frequence et modalites de paiement)
41	Maternity Leave (Leave of Absence Due to Pregnancy)	421 - 423	41	Conge de maternite (conge paye du a une grossesse)
42	Paternity Leave (Upon Birth of Child)	424 - 425	42	Conge de paternite (a la naissance d'un enfant)
43	Vision Care Plan (Excluding Safety Glasses)	426 - 428	43	Regime de soins de la vue (a l'exclusion des verres de securite)
44	Cafeteria Meals (Company Subsidy)	429 - 430	44	Repas a la cafeteria (subventionnes par l'entreprise)
45	Quality Circles	431	45	Cercles de Qualite

JANUARY 2, 1986 — QUEBEC INDUSTRIAL RELATIONS INSTITUTE/L'INSTITUT DE RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUEBEC — LE 2 JANVIER 1986

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part II - Office Employees) - "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Pages IV - XII)

ETUDE SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (2ieme partie - Employes de Bureau) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(aussi voir l'indexe des "sujets" des items courants - Pages IV - XII)

RE: WORKING CONDITIONS OF OFFICE, CLERICAL AND RELATED EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES CLERICAUX DE BUREAU ET EMPLOYES CONNEXES - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.
1	Number of Salaried Employees (including Executive Staff) on Payrolls (Montreal; Province of Quebec)	1 - 3
2	Employee Representation (Name of Bargaining Agent(s); Pay for Attending Meetings Held During Working Hours)	4 - 6
3	Labour Contract (Duration; Who Pays Printing Cost; Wage Re-opener)	7 - 8
4	Union Security Provision(s)	9
5	Salary Increases (Freeze or Reduction) (including C.O.L.A. fold-in) (excluding Progression and/or Automatic Increases) and/or Changes in Standard Weekly Hours in 1985, 1986, 1987, 1988.	10 - 16
	Policy - line (Budgeted) Salary Increases re 1985, 1986, 1987, 1988, 1989.	
6	Merit Rating Plan	17 - 19
7	Merit Salary Increases (Frequency of Merit Review)	20 - 22
8	Automatic Salary Increases - Level in Range to which Granted	23 - 24
9	Occupational Salary Ranges	25 - 27
10	Evening and/or Night Shift Bonus (Premium)	28 - 41
11	Cost-of-Living Allowance (C.O.L.A.) Formula	42 - 44
12	Differential for Bilingualism (English - French)	45 - 50
13	Standard Weekly and Daily Hours (Summer and Winter); Lunch Periods; Compressed Work Week; Flexible Hours; Starting and Quitting Times	51 - 61

Numero de Question	Sujet	Page No.
1	Nombre d'employes Salaries (incluant le Personnel Executif) sur la liste de paie (Montreal; Province de Quebec)	1 - 3
2	Representation des employes (nom de l'agent, des agents negociateur(s); paie pour assister aux reunions pendant les heures de travail)	4 - 6
3	Convention collective (duree; qui paie les couts d'impression; re-ouverture)	7 - 8
4	Clause(s) de securite syndicale	9
5	Augmentations generales de salaires (gel ou reduction) (incluant indexation) et/ou changements dans l'horaire de la semaine normale de travail en 1985, 1986, 1987, 1988.	10 - 16
	Politique (Budgetaire) d'augmentations de salaires re 1985, 1986, 1987, 1988, 1989.	
6	Programme d'evaluation au merite	17 - 19
7	Augmentations de salaire au merite (frequence de la revision)	20 - 22
8	Augmentations de salaire automatiques (niveaux auxquels elles sont accordees)	23 - 24
9	Echelles de salaires par emploi	25 - 27
10	Prime (boni) d'equipe pour le soir et la nuit	28 - 41
11	Formule d'indexation au cout de la vie	42 - 44
12	Differentiel pour bilinguisme (Anglais - Francais)	45 - 50
13	Heures normales par semaine et par jour (ete et hiver) pause-repas; (semaine de travail comprimee, horaire variable); debut et fin de l'horaire	51 - 61

Continued/.....

Suite/.....

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part II - Office Employees) - "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Pages IV - XII)

ETUDE SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (2ieme partie - Employes de Bureau) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(aussi voir l'indexe des "sujets" des items courants - Pages IV - XII)

RE: WORKING CONDITIONS OF OFFICE, CLERICAL AND RELATED EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES CLERICAUX DE BUREAU ET EMPLOYES CONNEXES - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.	Numero de Question	Sujet
14	Overtime Premium (1. Non-Supervisory Employees) (2. Foremen (General; Production and/or Maintenance) (Office Supervisors; Voluntary Overtime) (Overtime Transportation Allowance)	62 - 89	14.	Prime de temps supplementaires (1. Employes non-surveillants) (2. Contremaitres (general; production et/ou entretien); (Superviseurs de Bureau; Surtemps volontaires) (Allocation de transport)
15	Job Security (Security of Employment)	90	15	Securite d'emploi
16	Holidays Observed with Pay (Statutory and Other)	91 - 105	16	Conges payes observes (statutaires et autres)
17	Vacations with Pay (Non-Management and Management Employees)	106 - 122	17	Vacances payees (Employes Cadre et Non-Cadre)
18	Rest Periods (Cofee Breaks) (Regular and Special)	123 - 127	18	Periodes de repos (ex: pause-cafe) - normales et speciales
19	Occupational Sickness and/or Accident Benefits	128 - 132	19	Prestations pour maladie professionnelle et/ou accident du travail
20	Weekly Indemnity Insurance Plan and/or Sick Leave Plan (Re: Non-Occupational Sickness and/or Accident Benefits)	133 - 165	20	Regime d'assurance indemnites hebdomadaires et/ou de conge maladie (re: prestations pour maladie et/ou accident non relies au travail)
21	Dental Plan(s)	166 - 181	21	Regime(s) de soins dentaires
22	Long Term Disability Plan ("excluding" Disability Benefits of Life Insurance or Pension Plans)	182 - 203	22	Regime d'invalidite prolongee (excluant les prestations d'invalidite des regimes d'assurance-vie ou de retraite)
23	Major Medical Plan or Extended Health Benefit Plan	204 - 230	23	Regime d'assurance sante complementaire
24	Group Life Insurance Plan	231 - 262	24	Regime d'assurance-vie collective
25	Pension Plan - Private (In Addition to Federal and Quebec Pension Plans and Old Age Security Benefits)	263 - 325	25	Regime de retraite - prive (en plus des regimes de pensions du Canada et des rentes du Quebec et des prestations de la securite de la vieillesse)
26	Bereavement Leave	326 - 332	26	Conge de deuil
27	Severance Pay (also see Lay-Off Allowance, Question No. 29)	333 - 338	27	Indemnite de cessation d'emploi (voir aussi allocation de mise a pied - question no. 29)
28	Supplemental Unemployment Benefit Plan (S.U.B.)	339	28	Regime de prestations supplementaires d'assurance-chomage

POLICY (WORKING CONDITIONS) SURVEY NO. 39 (Part II - Office Employees) - "NUMERICAL" INDEX TO CURRENT ITEMS
(Also see "Subject" Index to Current Items - Pages IV - XII)

ETUDE SUR LES POLITIQUES (CONDITIONS DE TRAVAIL) NO. 39 (2ieme partie - Employes de Bureau) - INDEXE "NUMERIQUE" DES ITEMS COURANTS
(aussi voir l'indexe des "sujets" des items courants - Pages IV - XII)

RE: WORKING CONDITIONS OF OFFICE, CLERICAL AND RELATED EMPLOYEES - GREATER MONTREAL AREA

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES CLERICAUX DE BUREAU ET EMPLOYES CONNEXES - REGION DU GRAND MONTREAL

Question Number	Subject	Page No.	Numero de Question	Sujet
29	Lay-Off Allowance (also see Severance Pay - Question No. 27)	340 - 341	29	Indemnite de licenciement (voir aussi Indemnite de cessation d'emploi - question no. 27)
30	Automobile Mileage Allowance (For use of Private Automobile on Company Business)	342 - 349	30	Allocation pour millage d'automobile (pour Utilisation d'automobile personnelle pour les affaires de la compagnie)
31	Supper Money (Meal) Allowance or Free Meal (When Overtime Worked)	350 - 354	31	Allocation de repas ou repas gratuit (pendant les heures supplementaires)
32	Supervisory (Premiums) Differentials (Office and Related Positions)	355	32	Majoration pour personnel surveillant (emplois de bureau et emplois connexes)
33	Transfer or Relocation Allowances (Expenses Paid by Company)	356 - 358	33	Indemnite pour transfert ou relocation
34	Salaries (Frequency and Method of Paying)	359 - 363	34	Salaires (frequence et modalites de paiement)
35	Maternity Leave (Leave of Absence due to Pregnancy)	364 - 366	35	Conge de maternite (conge paye du a une grossesse)
36	Paternity Leave (Upon Birth of Child)	367 - 368	36	Conge de paternite (a la naissance d'un enfant)
37	Vision Care Plan (Excluding Safety Glasses)	369 - 370	37	Regime de soins de la vue (a l'exclusion des verres de securite)
38	Cafeteria Meals (Company Subsidy)	371 - 373	38	Repas a la cafeteria subventionnes par l'entreprise)
39	Foreign Assignment - Expatriate Policy	374 - 375	39	Poste a l'etrange - politique d'expatriation
-	Quality Circles (see Question No. 45 in Part I of this survey)		-	Cercles de qualite (voir question no. 45 dans la premiere partie de ce sondage)

ANNEXE B

SERVICE D'ANALYSE DE CONVENTIONS COLLECTIVES

DE L'UNIVERSITE McGILL

McGILL

B_1 LISTE DES INDUSTRIES

INDUSTRIES

B	0	NON DEFINI
B	31	COUPE-BOIS
B	39	PEPINIERE
B	41	PECHE
B	45	SERV.PECHE
B	47	CHASSE
B	51	MINE-OR
B	52	MINE-QUARTZ
B	57	MINE-URANIUM
B	58	MINE-FER
B	59	MINE-METAL
B	61	MINE-CHARBON
B	64	PETROLE/GAZ
B	71	MINE-AMIANTE
B	73	MINE-GYPSE
B	79	MINE-NON-MET
B	83	CARR.PIERRE
B	87	CARR.SABLE
B	96	FORAGE-PETR.
B	98	FORAGE-AUTRE
B	99	SERVICE-MINE
B	101	VIANDE/VOL.
B	102	IND.POISSON
B	103	FRUIT/LEGUME
B	104	IND.LAITIERE
B	105	CEREALE/FAR.
B	106	PROVENDES
B	107	BOULANGERIES
B	108	ALIM.-AUTRE
B	109	BOISSONS
B	151	TRAITE-TABAC
B	153	PROD.-TABAC

SIC-D système de classification industriel

8	152	PROD.CAOUT.
8	165	CAOUT.AUTRE
8	172	TANNERIES
8	174	CHAUSSURES
8	175	GANTS-CUIR
8	179	CUIR-DIVERS
8	181	FILAGE COTON
8	182	IND.LAINE
8	183	TEXTILE-SYNT
8	184	IND.CORDES
8	185	FEUTRE/FIBRE
8	186	IND.TAPIS
8	187	ART.TOILE
8	188	TISSU-AUTO.
8	189	TEXT.DIVERS
8	231	IND.BAS
8	239	IND.TRICOTS
8	243	VET.HOMMES
8	244	VET.FEMMES
8	245	VET.ENFANTS
8	246	IND.FOURRURE
8	248	IND.CORSETS
8	249	VET.AUTRES
8	251	SCIERIES
8	252	PLACAGES
8	254	PORTE-CHASSI
8	256	BOITE-BOIS
8	258	IND.CERCUEIL
8	259	BOIS-AUTRE
8	261	MEUBL-MAISON
8	264	MEUBL-BUREAU
8	265	MEUBLE-AUTRE
8	268	FAB.LAMPES
8	271	PATES-PAPIER
8	272	PAP.ASPHALTE
8	273	BOITES-SACS
8	274	PAPIER-AUTRE
8	286	IMPRIMERIE
8	287	GRAVURE
8	288	EDITION
8	289	IMP.&EDITION
8	291	FER-ACIER
8	292	TUBE-ACIER
8	294	FONDERIE-FER
8	295	FONTE
8	296	ALUMINIUM
8	297	MOULE-CUIVRE
8	298	MOULER-METAL
8	301	CHAUDIERES
8	302	CHARP.METAL
8	303	ARCHIT.METAL
8	304	ESTAMPER-MET
8	305	FIL-METAL.
8	306	FAB.OUTILS
8	307	EQ.CHAUFFAGE
8	308	FAB.PIECES
8	309	PROD.METAL
8	311	INST.ARATOIR
8	315	FAB.MACHINES
8	316	MAT.REFRIG.

8	318	MACH.BUREAU
8	321	IND.AERONAJT
8	322	MAISON MOBIL
8	323	FAB.AUTOMOB.
8	324	CAMION-REM.
8	325	PIECES-AUTO
8	326	MAT.CHEM.FER
8	327	CONST.NAVIRE
8	328	CONST.BATEAU
8	329	VEHIC.DIVERS
8	331	PETIT-APP.EL
8	332	GROS-APP.EL.
8	333	APP.ECLAIRAG
8	334	FAB.RADIO-TV
8	335	MAT.TELECOMM
8	336	MAT.ELEC.IND
8	338	FIL-ELECT.
8	339	APP.EL.DIVER
8	351	PROD.ARGILE
8	352	IND.CIMENT
8	353	PROD.PIERRE
8	354	PROD.BETON
8	355	BETON PREP.
8	356	FAB.VERRE
8	357	IND.ABRASIFS
8	358	FAB.CHAUX
8	359	PROD.MIN.DIV
8	365	RAFF.PETROLE
8	369	PETROL-AUTRE
8	372	FAB.ENGRAIS
8	373	PLASTIQUES
8	374	PROD.PHARM.
8	375	IND.PEINTURE
8	376	SAVONNERIE
8	377	PROD.BEAUTE
8	378	PROD.CHIMIQ.
8	379	CHIMIQ-AUTRE
8	391	EQUIP.SCIENT
8	392	FAB.BIJOUX
8	393	ART.SPORT
8	397	IND.ENSEIGNE
8	398	ARTICLE-DIV.
8	399	IND.DIVERSES
8	401	CONSTRUCTION
8	501	TRANSP.-AIR
8	502	SERV.AERIENS
8	503	TRNSP.FERROV
8	504	TRANSP-EAU
8	505	SERV-TR.-EAU
8	506	DEM.ENTREPOT
8	507	TRNSP.CAMION
8	508	TRANSP.BUS
8	509	TRNSP.COMMUN
8	512	TAXIS
8	515	PIPE-LINE
8	516	ENT.ROUTES
8	517	SERV.TRANSP.
8	519	TRANSP.AUTRE
8	524	SILO GRAIN
8	527	ENTREP.AUTRE

8	543	RADIO-T.V.
8	544	TELEPHONE
8	545	TELEGRAPHE
8	549	POSTES
8	572	ELECTRICITE
8	574	DISTRIB.GAZ
8	576	SERVICES-EAU
8	579	SERVICE-PUBL
8	602	COMM.DETAIL
8	605	COMM.CHARBON
8	608	COMM.PETROLE
8	611	COMM.PAPIER
8	612	COMM.MIXTES
8	614	COMM.ALIMENT
8	615	COMM.TABAC
8	616	COMM.PHARM.
8	617	COMM.TISSUS
8	618	COMM.MEUBLES
8	619	COMM.AUTOS
8	621	COMM.ELECT.
8	622	COMM.AGRIC.
8	623	COMM.MACH.
8	624	COMM.QUINC.
8	625	COMM.METAUX
8	626	COMM.BOIS
8	627	COMM.DECHETS
8	628	GROSSISTES
8	629	COMM.-GROS
8	631	MAG.ALIMENTS
8	632	MAG.ALIMENTS
8	642	MAG.DIVERS
8	652	COMM.PNEUS
8	654	POSTE-ESSENC
8	656	CONCESS.AUTO
8	658	REPARE-AUTO
8	653	MAG.CHAUSS.
8	665	MAG.HOMMES
8	667	MAG.FEMMES
8	669	MAG.VETEMENT
8	673	QUINCAILLERI
8	675	MAG.MEUBLES
8	678	REP.RADIO-TV
8	681	PHARMACIES
8	691	LIBRAIRIES
8	692	FLEURISTES
8	694	BIJOUTERIE
8	695	REP.BIJOUX
8	696	MAG.ALCOOL
8	697	MAG.TABAC
8	698	DETAILLANT
8	699	COMM.DETAIL
8	701	BANQUE
8	702	CAISSE POP.
8	703	INST.FINANCE
8	761	ASSUREURS
8	771	AGENT ASS.
8	772	IMMOBILIER
8	801	ECOLES
8	804	ECOLE-PROF.
8	805	CEGEP

3	806	UNIV.COLLEGE
3	807	BIBLIOTHEQUE
3	809	ENSEIGNEMENT
3	821	HOPITAUX
3	823	MEDECINS
3	825	DENTISTES
3	827	SERV.SANTE
3	828	OEUVRES-SOC.
3	831	ORG.RELIGION
3	841	CINEMAS
3	843	QUILLES
3	847	ATHLETISME
3	849	SERV.RECR.
3	851	COMPTABILITE
3	852	PUBLICITE
3	864	SERV.SCIENT
3	866	CONS.JURIDIQ
3	869	SERV.ENTREP.
3	871	REP.CHAUSS.
3	872	SALON-COIFF.
3	873	MENAGE-PRIVE
3	874	NETTOYAGE
3	877	POMPES-FUNEB
3	879	SERV.PERS.
3	881	HOTEL/MOTEL
3	883	PENSIONS
3	886	RESTAURANTS
3	891	SYNDICATS
3	893	PHOTOGRAPHIE
3	896	SOUDURE
3	897	REP.GENERALE
3	898	ENT.BATIMENT
3	899	SERV.DIVERS
3	902	DEFENSE-NAT.
3	909	ADMIN.FEDER.
3	931	ADMIN.PROV.
3	951	COLS-BLEUS
3	952	POMPIERS
3	953	POLICIERS
3	954	COLS-BLANCS
3	955	COL-BLEU/BL.
3	956	POLICE/POMP.
3	957	RECREATION
3	991	GOUV. AUTRE

McGILL

B_2 LISTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ANALYSEES

INDEX

I IDENTIFICATION

Nom de la compagnie
Nom du syndicat
Province
Région
Population si contrat municipal
Fonction des salariés
Nombre d'employés
Catégorie industrielle
Date d'entrée en vigueur de la convention
Date d'expiration de la convention
Réouverture du contrat

II SECURITE SYNDICALE

Sécurité syndicale
Retenue des cotisations syndicales
Droit de refuser de traverser les lignes de piquetage

III CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Pré-avis donné au syndicat (en mois du calendrier)
Consultation avec le syndicat
Protection du revenu lors de changements technologiques
Sécurité d'emploi lors de changements technologiques
Formation en cas de changements technologiques
Autre plan

IV PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

Première étape de la procédure de grief excluant la plainte
Procédures accélérées pour les griefs
Arbitres
Limites sur l'étendue de l'arbitrage
Frais d'arbitrage

V ANCIENNETE ET MISE A PIED

Ancienneté s'appliquant pour les promotions
Ancienneté s'appliquant lors de mise à pied (exclure les mises à pied temporaires)
Ancienneté retenue pendant la mise à pied
Ordre de rappel
Perte de l'ancienneté lors de rappel
Avis de mise à pied au syndicat/salarié
Supplantation (bumping)
Ancienneté privilégiée aux représentants syndicaux
Droit de refuser le rappel
Période de probation

VI HEURES DE TRAVAIL ET PAIEMENT DES PRIMES

Heures normales de travail par semaine
Jours normaux de travail par semaine
Heures flexibles et/ou semaine comprimée
Opérations continues
Mise de côté d'heures régulières de travail
Taux de surtemps après journée normale de travail
Taux de surtemps après semaine normale de travail
Droit de refuser le temps supplémentaire
Temps libre alloué pour surtemps
Taux de surtemps pour travail non régulier le samedi, 6e jour, jour de congé
Taux de surtemps pour travail non régulier le dimanche, 7e jour, jour de repos
Prime pour travail régulier le samedi
Prime pour travail régulier le dimanche
Prime de deuxième équipe
Prime de troisième équipe
Changement dans les primes d'équipes
Prime pour travail pénible et/ou dangereux

VII REPAS ET PERIODES DE REPOS

Repas payés
Repas pour surtemps
Périodes de repos

VIII GARANTIES DE PAIEMENT

Travail garanti
Taux de paiement pour un rappel
Minimum de temps payé pour un rappel
Garantie de paiement pour se présenter au travail avant la cédule de travail régulière
Boni de vie chère
Niveau d'ajustement annuel du boni de vie chère
Intégration du boni de vie chère
Montant forfaitaire

IX SANTE ET BIEN-ETRE

Période d'attente maximale pour congés maladie
Calcul des jours de congés maladie par année
Nombre maximum de jours accumulables
Remboursement de congés maladie non utilisés
Attente maximale pour l'assurance-salaire
Durée maximale des prestation en semaines
Montant maximal des prestation ass.-salaire
Contribution de l'employeur à l'ass.-collective
Divers régimes de santé et bien-être
Régime d'incapacité à long-terme
Régime d'assurance-vie
Contribution au régime de retraite

X CONGES STATUTAIRES ET VACANCES

Rémunération supplémentaire pour la période-vacances
Nombre de congés statutaires
Nombre de congés mobiles
Nombre de ½ journées de congés
Fermeture au temps des fêtes (congé payé)
Changement dans le nombre de congés statutaires
Fête chômée payée pendant les vacances annuelles
Fête chômée payée un jour de congé régulier
Prime pour travail non régulier un jour de fête chômé et payé
Années de service pour 2 semaines de vacances
Années de service pour 3 semaines de vacances
Années de service pour 4 semaines de vacances
Années de service pour 5 semaines de vacances
Années de service pour 6 semaines de vacances
Années de service pour 7 semaines de vacances
Changement des vacances pendant la convention
Vacances payées prolongées ou boni
Restrictions concernant les vacances

XI ABSENCES

Devoir de jury et/ou témoin de la cour
Congé de deuil
Congé maternité
Durée du congé maternité après accouchement
Absences pour raisons personnelles
Congé sans solde pour affaires syndicales
Congé avec solde pour affaires syndicales

XII DIVERS

Avantages garantis lors de mise à pied
Evaluation des tâches
Comité conjoint de sécurité
Primes de rendement

XIII CLAUSES SPECIALES

Années de service maximum requises pour faire application pour une promotion (municipal)
Personnel particulier inclus dans l'unité de négociation
Sécurité d'emploi

XIV SALAIRES

Augmentation générale
Classification (Taux bas)
Classification (Taux haut)

McGILL

B_3 LISTE DES CATEGORIES D'EMPLOIS

SERVICE D'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CATEGORIES D'EMPLOIS

5	1	PROD/ENTR
6	2	PROD/BUREAU
5	3	PROD/TECH
5	4	PROD/BUR/TEC
5	5	PROD/VENTE
6	6	BUREAU
5	7	BUREAU/TECH
5	8	TECH/PROF
5	9	SURVEILLANT
6	10	MINES
5	11	BUREAU/MINES
5	12	BUCHERONS
6	13	CARRIERES
6	14	CONSTRUCTION
5	15	DEBARDEURS
5	16	TRANS/AERIEN
5	17	TRANSP/ROUTE
5	18	AUTOBUS
5	19	COMMERCE
5	20	IMPRIMERIE
6	21	MASS MEDIA
5	22	UTILITES
5	23	INFIRMIERES
5	24	HOPITAUX GEN
5	25	EDUCATION
5	26	GOUV/PROFES.
5	27	GOUV/ADM-SE
5	28	GOUV/TECHNIC
5	29	GOUV/ADM-SUP
6	30	GOUV/OPERAT.
5	31	PUBLIC/EXTER
6	32	PUBL/INT-EXT
5	33	POLICIERS
5	34	POMPIERS
5	35	POLICE-POMP
5	36	PUBLIC/RECR
6	37	HOTEL&RELIE
5	38	SECURITE
6	39	ENTRETIEN
5	40	ENTREPOT
6	41	GARAGE
5	42	PROD/BUR/VEN
5	43	BUREAU/VENTE
5	44	BUR/ENT/VENT
6	45	VENTE/GARAGE
5	46	OP. TRAFIC
5	47	PHOTO&RELIE
6	48	PROD/BUCHER.
6	49	BUR/TECH/ENT
6	50	ENT/ENTREPOT
5	51	SERVICE CONX
5	52	REP.SYNDICAL
6	53	REP.SYND/BUR
6	54	PROD/ENTREPO

REGIONS GEOGRAPHIQUES

FRENCH REQUEST?

*** 320 CONDITIONS

4	0	INTER-PROV
4	10	VARIE-T.N.O.
4	15	YELLOWKNIFE
4	100	VARIE-QUE.
4	105	ILES-MADEL.
4	107	PARENT
4	110	GASPE REG
4	111	GASPE
4	112	MURDOCHVILLE
4	113	ST-ANNE MONT
4	114	NEW RICHMOND
4	115	NEW CARLISLE
4	116	CHANDLER
4	117	RIMOUSKI
4	118	MATANE
4	119	AMQUI
4	120	CHICOUT REG
4	121	ALMA
4	122	CHICOUTIMI
4	123	JONQUIERE
4	124	ROBERVAL
4	125	CHIBOUGAMAU
4	126	ARVIDA
4	127	LA BAIE
4	128	ST-FELICIEN
4	129	DOLBEAU
4	130	QUEBEC REG
4	131	RIV. DU LOUP
4	132	MONTMAGNY
4	133	QUEBEC
4	134	QUE-ENVIRONS
4	135	THETFORD MIN
4	136	ST-GEORGES
4	137	LA MALBAIE
4	138	BEAUPRE
4	139	DONNACONNA
4	140	3 RIV. REG
4	141	DRUMMONDVILL
4	142	VICTORIAVILL
4	143	CAP DE MAD.
4	144	3 RIVIERES
4	145	SHAWINIGAN
4	146	NICOLET
4	147	PLESSISVILLE
4	148	LOUISEVILLE
4	149	LA TUQUE
4	150	SHERBRKE REG
4	151	ASBESTOS
4	152	EAST ANGUS
4	153	COATICOOK
4	154	LAC MEGANTIC
4	155	SHERBROOKE
4	156	MAGOG
4	157	WINDSOR
4	158	RICHMOND

4	159	ROCK ISLAND
4	160	MONTREAL REG
4	161	GRANBY
4	162	ST-JEAN
4	163	VALLEYFIELD
4	164	ST-HYACINTHE
4	165	MTL-ENVIRONS
4	166	MTL ILE
4	167	SOREL
4	168	JOLIETTE
4	169	ST-JEROME
4	170	M.LAURIE REG
4	171	HULL
4	172	AYLMER
4	173	SHAWVILLE
4	174	CHAPEAJ
4	175	BUCKINGHAM
4	176	MANIWAKI
4	177	MONT-LAURIER
4	178	STE-ANNE LAC
4	179	OUTAOUAIS
4	180	TEMISCAM REG
4	181	ROUYN-NORAND
4	182	AMOS
4	183	SENNETERRE
4	184	LA SARRE
4	185	VAL D.OR
4	186	MATAGAMI
4	187	VILLE MARIE
4	188	TEMISCAMING
4	189	BAIE JAMES
4	190	SEPT-ILE REG
4	191	FORESTVILLE
4	192	BAIE COMEAU
4	193	MANICOUAGAN
4	194	PORT CARTIER
4	195	SEPT-ILES
4	196	GASPON
4	197	MACO
4	198	WABUSH
4	199	SHEFFERVILLE
4	200	VARIE-ONT.
4	210	NORTH ONT.
4	211	KAPUSKASING
4	212	KENORA
4	213	KIRKLAND LAK
4	214	NORTH BAY
4	215	S-STE-MARIE
4	216	STURGEON FAL
4	217	SUDBURY
4	218	TIMMINS
4	219	THUNDER BAY
4	220	OWEN PEMBRK
4	221	BARRIE
4	222	CHALK RIVER
4	223	DEEP RIVER
4	224	MIDLAND
4	225	ORILLIA
4	226	OWEN SOUND
4	227	PEMBROKE

4	228	COLLINGWOOD
4	230	OTTAWA REG
4	231	ARNPRIOR
4	232	BROCKVILLE
4	233	OTTAWA
4	234	CORNWALL
4	235	HAWKESBURY
4	236	SMITHS.FALLS
4	237	ALEXANDRIA
4	240	KINGSTON REG
4	241	BELLEVILLE
4	242	BOWMANVILLE
4	243	COBURG
4	244	KINGSTON
4	245	LINDSAY
4	246	PETERBOROUGH
4	247	TRENTON
4	250	TORONTO REG
4	251	BRAMPTON
4	252	OAKVILLE
4	253	OSHAWA
4	254	MISSISSAUGA
4	255	TORONTO METR
4	256	PICKERING
4	257	WHITBY
4	260	HAMILTON REG
4	261	BURLINGTON
4	262	FORT ERIE
4	263	NIAGARA
4	264	PORT COLBORN
4	265	ST-CATHERINE
4	266	HAMILTON
4	267	THOROLD
4	268	WELLAND
4	269	DUNDAS
4	270	BRANFOR REG.
4	271	BRANTFORD
4	272	GALT
4	273	GUELPH
4	274	KITCHENER
4	275	PRESTON
4	276	SIMCOE
4	277	WATERLOO
4	278	ACTON
4	280	LONDON REG
4	281	STRATHROY
4	282	INGERSOLL
4	283	GODERICH
4	284	ST. THOMAS
4	285	STRATFORD
4	286	WOODSTOCK
4	287	PORT STANLEY
4	288	LONDON
4	290	WINDSOR REG.
4	291	FOREST
4	292	SARNIA
4	293	WATFORD
4	294	WALLACEBURG
4	295	CHATHAM
4	296	LEAMINGTON

4	297	AMHERSTBURG
4	298	DRESDEN
4	299	WINDSOR
4	300	VARIE-MAN.
4	329	THOMPSON
4	330	N. MANITOBA
4	331	SELKIRK
4	332	PORTAGE LA P
4	333	WINNIPEG
4	334	BRANDON
4	335	DAUPHIN
4	336	S. MANITOBA
4	337	FLIN FLON
4	338	MAN. OTHER
4	400	VARIE-ALTA
4	440	PEACE RIVER
4	441	MEDICINE HAT
4	442	LETHBRIDGE
4	443	DRUMHELLER
4	444	CALGARY
4	445	RED DEER
4	446	EDMONTON REG
4	447	EDMONTON N.
4	448	CAMROSE
4	449	EDMONTON O.
4	500	VARIE-SASK.
4	550	NORTH SASK.
4	551	ESTEVAN
4	552	WEYBURN
4	553	YORKTON
4	554	REGINA
4	555	SWIFT CURRNT
4	556	SASKATOON
4	557	PR ALBERT
4	558	N.BATTLEFORD
4	559	LLOYDMINSTER
4	600	VARIE-C.B.
4	610	C.B. EST
4	611	KIMBERLEY
4	612	NELSON
4	613	TRAIL
4	614	REVELSTOKE
4	615	KELOWNA
4	616	PENTICTON
4	617	VERNON
4	618	KAMLOOPS
4	620	SPARWOOD
4	625	CASSIAR
4	650	QUESNELL
4	651	POWELL RIVER
4	652	N. VANC. ISL
4	653	PRINCE GEORG
4	654	PR. GEO. REG
4	655	PRINCE RUPRT
4	656	KITIMAT
4	657	DAWSON CREEK
4	658	FORT ST.JOHN
4	660	VANCOUVER
4	661	VANC. REGION
4	670	VICTORIA

4	700	VAR.MARITIME
4	710	N.B. REGION
4	715	CAMPBELLTON
4	720	BATHURST
4	725	EDMUNDSTON
4	730	NEWCASTLE
4	735	SAINT JOHN
4	740	MONCTON
4	745	FREDERICTON
4	750	N.E. REGION
4	755	NEW GLASGOW
4	756	AMHERST
4	760	TRURO
4	762	KENTVILLE
4	765	DARTMOUTH
4	770	HALIFAX
4	775	HALFX REGION
4	780	SYDNEY
4	785	GLACE BAY
4	790	ILE CAP BRET
4	795	I.P.E.
4	800	TERRE-NEUVE
4	805	LABRADOR
4	820	GRAND FALLS
4	995	INTER-ETAT

ANNEXE C

TRAVAIL CANADA

TRAVAIL CANADA

C_1 LISTE DES GROUPES ET CLASSES D'INDUSTRIES

LISTE DES GROUPES ET CLASSES

Division 1 – Agriculture

N° de l'ind.	
	Groupe 1 – Fermes expérimentales et d'institution
001	Fermes expérimentales et universitaires
003	Fermes d'institution
	Groupe 2 – Fermes (sauf expérimentales et d'institution)
011	Fermes d'élevage spécialisé et mixte
013	Fermes de grandes cultures spécialisées et mixtes
015	Fermes fruitières et maraîchères
017	Autres fermes de culture et d'élevage mixtes
019	Fermes de spécialités diverses
	Groupe 3 – Services agricoles
021	Services agricoles

Division 2 – Forêts

	Groupe 1 – Exploitation forestière
031	Exploitation forestière
	Groupe 2 – Services forestiers
039	Services forestiers

Division 3 – Chasse et pêche

	Groupe 1 – Pêche
041	Pêche
	Groupe 2 – Services de pêche
045	Services de pêche
	Groupe 3 – Chasse et piégeage
047	Chasse et piégeage

Division 4 – Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole

	Groupe 1 – Mines métalliques
051	Placers d'or
052	Mines de quartz aurifère
057	Mines d'uranium
058	Mines de fer
059	Mines métalliques diverses
	Groupe 2 – Combustibles minéraux
061	Mines de charbon
064	Industrie du pétrole brut et du gaz naturel
	Groupe 3 – Mines non métalliques (sauf mines de charbon)
071	Mines d'amiante
072	Tourbières
073	Mines de gypse
079	Mines non métalliques diverses
	Groupe 4 – Carrières et sablières
083	Carrières
087	Sablières et gravières
	Groupe 5 – Services miniers
096	Forage de puits de pétrole à forfait
098	Autre forage à forfait
099	Services miniers divers

Division 5 – Industries manufacturières

N° de l'ind.	
	Groupe 1 – Industries des aliments et boissons
101	Industries de la viande et de la volaille
102	Industrie de la transformation du poisson
103	Préparation de fruits et de légumes
104	Industrie laitière
105	Meunerie et fabrication de céréales de table
106	Fabrication d'aliments pour les animaux
107	Boulangerie et pâtisserie (fabrication)
108	Industries alimentaires diverses
109	Industrie des boissons
	Groupe 2 – Industrie du tabac
151	Traitement du tabac en feuilles
153	Fabricants de produits du tabac
	Groupe 3 – Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique
162	Industrie des produits en caoutchouc
165	Fabrication d'articles en matière plastique, n.c.a.
	Groupe 4 – Industrie du cuir
172	Tanneries
174	Fabriques de chaussures
175	Fabriques de gants en cuir
179	Fabricants de valises, sacs à main et menus articles en cuir
	Groupe 5 – Industrie textile
181	Filature et tissage du coton
182	Filature et tissage de la laine
183	Fabrication de fibres, filés et tissus artificiels et synthétiques
184	Corderie et ficellerie (fabrication)
185	Industrie du feutre et du traitement des fibres
186	Industrie des tapis, des carpettes et de la moquette
187	Industrie des articles en grosse toile et des sacs de coton et de jute
188	Industrie des accessoires en tissu pour l'automobile
189	Industries textiles diverses
	Groupe 6 – Bonneterie
231	Industrie des bas et chaussettes
239	Bonneterie (sauf fabrication de bas et chaussettes)
	Groupe 7 – Industrie de l'habillement
243	Industrie des vêtements pour hommes
244	Industrie des vêtements pour dames
245	Industrie des vêtements pour enfants
246	Industrie des articles en fourrure
248	Industrie des corsets et soutiens-gorge
249	Industries diverses de l'habillement
	Groupe 8 – Industrie du bois
251	Scieries, ateliers de rabotage et usines de bardeaux
252	Fabriques de placages et de contre-plaqués
254	Industrie des portes, châssis et autres bois ouvrés
256	Fabriques de boîtes en bois
258	Industrie des cercueils
259	Industries diverses du bois
	Groupe 9 – Industrie du meuble et des articles d'ameublement
261	Industrie des meubles de maison
264	Industrie des meubles de bureau
266	Industrie des articles d'ameublement divers
268	Industrie des lampes électriques et des abat-jour

Division 5 – Industries manufacturières – suite

Groupe 10 – Industrie du papier et activités annexes

271 Usines de pâtes et papiers
272 Fabricants de papier de couverture asphalté
273 Fabricants de boîtes en carton et de sacs en papier
274 Transformations diverses du papier

Groupe 11 – Imprimerie, édition et activités annexes

286 Imprimerie commerciale
287 Industrie du clichage, de la composition et de la reliure commerciale
288 Édition seulement
289 Édition et impression

Groupe 12 – Première transformation des métaux

291 Sidérurgie
292 Fabriques de tubes et tuyaux d'acier
294 Fonderies de fer
295 Fonte et affinage
296 Laminage, moulage et extrusion de l'aluminium
297 Laminage, moulage et extrusion du cuivre et de ses alliages
298 Laminage, moulage et extrusion des métaux, n.c.a.

Groupe 13 – Fabrication de produits en métal (sauf machines et équipement de transport)

301 Industrie des chaudières et des plaques
302 Fabrication d'éléments de charpente métallique
303 Industrie des produits métalliques d'architecture et d'ornement
304 Industrie de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement des métaux
305 Industrie du fil métallique et de ses produits
306 Fabricants de quincaillerie, d'outillage et de coutellerie
307 Fabricants d'appareils de chauffage
308 Ateliers d'usinage
309 Fabrication de produits métalliques divers

Groupe 14 – Fabrication de machines (sauf électriques)

311 Fabricants d'instruments aratoires
315 Fabricants de machines et d'équipement divers
316 Fabricants d'équipement commercial de réfrigération et de climatisation
318 Fabricants de machines pour le bureau et le commerce

Groupe 15 – Fabrication d'équipement de transport

321 Fabricants d'aéronefs et de pièces
323 Fabricants de véhicules automobiles
324 Fabricants de carrosseries de camions et remorques
325 Fabricants de pièces et accessoires d'automobiles
326 Fabricants de matériel ferroviaire roulant
327 Construction et réparation de navires
328 Construction et réparation d'embarcations
329 Fabricants de véhicules divers

Groupe 16 – Fabrication de produits électriques

331 Fabricants de petits appareils électriques
332 Fabricants de gros appareils (électriques ou non)
333 Fabricants d'appareils d'éclairage
334 Fabricants de radiorécepteurs et de téléviseurs ménagers
335 Fabricants d'équipement de télécommunication
336 Fabricants d'équipement électrique industriel
338 Fabricants de fils et de câbles électriques
339 Fabricants de produits électriques divers

Groupe 17 – Fabrication de produits minéraux non métalliques

351 Fabricants de produits en argile
352 Fabricants de ciment
353 Fabricants de produits en pierre

Division 5 – Industries manufacturières – fin

Groupe 17 – Fabrication de produits minéraux non métalliques – fin

354 Fabricants de produits en béton
355 Fabricants de béton préparé
356 Fabricants de verre et d'articles en verre
357 Fabricants d'abrasifs
358 Fabricants de chaux
359 Industrie des produits minéraux non métalliques divers

Groupe 18 – Fabrication de produits du pétrole et du charbon

365 Raffineries de pétrole
369 Fabricants de dérivés divers du pétrole et du charbon

Groupe 19 – Industrie chimique

372 Fabricants d'engrais composés
373 Fabricants de matières plastiques et de résines synthétiques
374 Fabricants de produits pharmaceutiques et de médicaments
375 Fabricants de peintures et vernis
376 Fabricants de savon et de produits de nettoyage
377 Fabricants de produits de toilette
378 Fabricants de produits chimiques industriels
379 Fabricants de produits chimiques divers

Groupe 20 – Industries manufacturières diverses

391 Fabrication de matériel scientifique et professionnel
392 Fabrication de bijouterie et d'orfèvrerie
393 Fabrication d'articles de sport et de jouets
397 Fabrication d'enseignes et d'étalages
399 Industries manufacturières diverses, n.c.a.

Division 6 – Bâtiment et travaux publics

Groupe 1 – Entrepreneurs généraux

404 Bâtiment
406 Construction de ponts et de voies publiques
409 Autres travaux de construction

Groupe 2 – Entrepreneurs spécialisés

421 Entrepreneurs spécialisés

Division 7 – Transports, communications et autres services publics

Groupe 1 – Transports

501 Transports aériens
502 Services auxiliaires des transports aériens
503 Transports ferroviaires
504 Transports par eau
505 Services auxiliaires des transports par eau
506 Déménagement et entreposage de biens usagés
507 Autre camionnage
508 Transports interurbains et ruraux par autocar
509 Réseaux de transports urbains
512 Exploitation de taxis
515 Transports par pipe-line
516 Entretien de routes et de ponts
517 Services divers auxiliaires des transports
519 Autres transports

Groupe 2 – Entreposage

524 Silos à grain
527 Autres entrepôts

Groupe 3 – Communications

543 Radiodiffusion et télévision

Division 7 – Transports, communications et autres services publics – fin

Groupe 3 – Communications – fin

344 Réseaux de téléphonie
345 Réseaux de télégraphie et de câbles
348 Postes

Groupe 4 – Énergie électrique, gaz et eau

372 Énergie électrique
374 Distribution de gaz
376 Distribution d'eau
379 Autres services d'utilité publique

Division 8 – Commerce

Groupe 1 – Commerce de gros

602 Grossistes en produits agricoles
606 Grossistes en charbon et en coke
608 Grossistes en produits pétroliers
611 Grossistes en papier et articles en papier
612 Grossistes en marchandises diverses
614 Grossistes en alimentation
615 Grossistes en produits du tabac
616 Grossistes en médicaments et en produits de toilette
617 Grossistes en habillement et en mercerie
618 Grossistes en meubles de maison et accessoires d'ameublement
619 Grossistes en véhicules automobiles et accessoires
621 Grossistes en machines, matériel et fournitures électriques
622 Grossistes en machines et matériel agricoles
623 Grossistes en machines et matériel, n.c.a.
624 Grossistes en quincaillerie, plomberie et matériel de chauffage
625 Grossistes en métaux et produits métalliques, n.c.a.
626 Grossistes en sciages et matériaux de construction
627 Grossistes en déchets et matériaux de récupération
629 Grossistes, n.c.a.

Groupe 2 – Commerce de détail

631 Magasins d'alimentation
642 Magasins de marchandises diverses
652 Détaillants en pneus, accumulateurs et accessoires
654 Stations-service et postes d'essence
656 Détaillants en véhicules automobiles
658 Ateliers de réparation de véhicules automobiles
663 Magasins de chaussures
665 Magasins de vêtements pour hommes
667 Magasins de vêtements pour dames
669 Magasins de vêtements et de mercerie, n.c.a.
673 Quincailleries
676 Magasins de meubles et d'appareils ménagers
678 Ateliers de réparation de radios, de téléviseurs et d'appareils électriques
681 Pharmacies
691 Librairies et papeteries
692 Fleuristes
694 Bijouteries
695 Ateliers de réparation de montres et de bijoux
696 Magasins de vente de spiritueux, de vin et de bière
697 Débits de tabac
699 Détaillants, n.c.a.

Division 9 – Finances, assurances et affaires immobilières

Groupe 1 – Institutions financières

701 Banques et autres établissements de dépôts
703 Autres organismes de crédit
705 Agents de change et courtiers en valeurs mobilières (comprend la Bourse)
707 Sociétés d'investissement et sociétés à portefeuille
715 Bureaux canadiens de sociétés constituées au Canada considérées comme non canadiennes

Division 9 – Finances, assurances et affaires immobilières – fin

Groupe 2 – Assureurs

721 Assureurs

Groupe 3 – Agences d'assurances et affaires immobilières

735 Agents d'assurances et agents immobiliers
737 Exploitants immobiliers

Division 10 – Services socio-culturels, commerciaux et personnels

Groupe 1 – Enseignement et services annexes

801 Jardins d'enfants et écoles maternelles
802 Écoles primaires et secondaires
803 Écoles des beaux-arts
804 Centres de formation professionnelle, écoles de métiers et collèges commerciaux
805 Établissements d'enseignement postsecondaire non universitaire
806 Universités et collèges
807 Bibliothèques et musées
809 Enseignement et services annexes, n.c.a.

Groupe 2 – Services médicaux et sociaux

821 Hôpitaux
822 Établissements annexes de soins sanitaires
823 Cabinets de médecin et de chirurgien
824 Cabinets de praticiens paramédicaux
825 Cabinets de dentiste
826 Services de diagnostic et de soins, n.c.a.
827 Services de santé divers
828 Organismes de bien-être

Groupe 3 – Organisations culturelles

831 Organisations culturelles

Groupe 4 – Divertissements et loisirs

841 Cinémas
842 Production et distribution de films
843 Salles de quilles et de billard
844 Clubs de golf et "country clubs"
845 Services de théâtre et autres spectacles
849 Services divers de divertissements et de loisirs

Groupe 5 – Services fournis aux entreprises

851 Bureaux de placement et services de location de personnel
853 Services d'informatique
855 Services de sécurité et d'enquêtes
861 Bureaux de comptabilité
862 Services de publicité
863 Bureaux d'architecte
864 Bureaux d'études et services scientifiques
866 Études d'avocat et de notaire
867 Bureaux de conseil en gestion et en organisation
869 Services divers fournis aux entreprises

Groupe 6 – Services personnels

871 Cordonneries
872 Salons de coiffure pour hommes et pour dames
873 Ménages
874 Blanchisseries et établissements de nettoyage à sec et de pressage (sauf en libre-service)
876 Libre-service de blanchissage et de nettoyage à sec
877 Pompes funèbres
879 Services personnels divers

Groupe 7 – Hébergement et restauration

881 Hôtels et motels
883 Pensions de famille et hôtels privés

Division 10 – Services socio-culturels, commerciaux et personnels – fin

Groupe 7 – Hébergement et restauration – fin

884 Terrains de camping et parcs à roulottes
886 Restaurants, traiteurs et tavernes

Groupe 8 – Services divers

891 Syndicats ouvriers et associations professionnelles
893 Photographie, n.c.a.
894 Location d'automobiles et de camions
895 Location de machines et de matériel
896 Maréchalerie et soudure
897 Ateliers de réparations diverses
898 Entretien de bâtiments et d'habitations
899 Services divers, n.c.a.

Division 11 – Administration publique et défense

Groupe 1 – Administration fédérale

902 Défense nationale
909 Autres services fédéraux

Division 11 – Administration publique et défense – fin

Groupe 2 – Administration provinciale

931 Administration provinciale

Groupe 3 – Administration locale

951 Administration locale

Groupe 4 – Bureaux de gouvernements étrangers

991 Bureaux de gouvernements étrangers

Division 12 – Activités indéterminées et imprécises

999 Sociétés constituées au Canada considérées comme non canadiennes
000 Activités indéterminées et imprécises

TRAVAIL CANADA

C_2 LISTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ANALYSEES

LIST OF TABLES - LISTE DES TABLEAUX

1 Collective Agreement Coverage by Province
Répartition des conventions collectives selon la province 1

2 Collective Agreement Coverage by Term of Agreement
Répartition des conventions collectives selon la période d'application 2

3 Collective Agreement Coverage by Size of Bargaining Unit
Répartition des conventions collectives selon la taille du groupe de négociation 3

UNION SECURITY - SÉCURITÉ SYNDICALE

4 Union Security
Sécurité syndicale 4

5 Check-off
Retenue syndicale 6

EMPLOYEE SECURITY - SÉCURITÉ D'EMPLOI

6 Probationary Period
Période probatoire 8

7 Special Seniority for Union Officials and/or Employees with Special Skills
Ancienneté privilégiée pour employés avec aptitudes spéciales et/ou pour représentants syndicaux .. 10

8 Seniority on Promotion
Avancement suivant l'ancienneté 11

9 Seniority on Layoff
Mise à pied suivant l'ancienneté 12

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

10 Retention of Seniority During Layoff
Conservation des droits d'ancienneté durant les périodes de mise à pied 13

11 Retention of Seniority During Illness
Conservation des droits d'ancienneté durant la maladie 15

12 Bumping Rights
Droits de déplacement 17

13 Notice of Layoff
Avis de mise à pied 18

14 Recall Procedure
Procédure de rappel 21

15 Distribution of Work during Slack Periods
Répartition du travail durant les périodes de ralentissement de l'activité 22

16 Severance Pay and Supplementary Unemployment Benefits (SUB)
Indemnité de cessation d'emploi et prestations supplémentaires de chômage 23

17 Posting of Job Vacancies
Affichage des postes vacants 24

GRIEVANCE PROCEDURE - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18 Initial Grievance Presentation
Présentation des griefs au premier palier 26

19 Special Grievance Procedure in Dismissal Cases
Procédure particulière d'examen des griefs dans les cas de congédiement 28

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

COMPENSATION - COMPENSATION

20 Compensation for Grievance Work
Rémunération pour la période consacrée au règlement de griefs 29

21 Compensation of Union Officials in Negotiation of Collective Agreement
Rémunération des représentants syndicaux occupés à la négociation d'une convention collective 31

ARBITRATION - ARBITRAGE

22 Arbitration - Number of Arbitrators
Arbitrage - Nombre d'arbitres 33

DAYS AND HOURS OF WORK - JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

23 Normal Workweek (Days per Week)
Semaine normale de travail (nombre de jours par semaine) 35

24 Daily Hours
Durée journalière du travail 37

25 Weekly Hours
Durée hebdomadaire du travail 40

OVERTIME - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

26 Overtime Compensation after Normal Daily Hours of Work
Rémunération des heures supplémentaires effectuées en sus de la journée normale de travail 43

27 Overtime Compensation after Normal Weekly Hours of Work
Rémunération des heures supplémentaires après la semaine normale de travail 46

28 Special Provision for Overtime Compensation on Saturday or Sixth Day (Not Normally Worked)
Rémunération des heures supplémentaires effectuées le samedi ou le 6^{e} jour (normalement chômé) .. 49

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

29 Special Provision for Overtime Compensation on Sunday or Seventh Day (Not Normally Worked)
Rémunération des heures supplémentaires effectuées le dimanche ou le 7e jour (normalement chômé) 52

30 Right to Refuse Overtime
Droit de refuser les heures supplémentaires 55

31 Equitable Distribution of Overtime among Employees
Répartition équitable des heures supplémentaires entre les employés 57

PREMIUM PAY - PRIMES

32 Shift Premium (Second Shift)
Prime de deuxième quart 59

33 Shift Premium (Third Shift)
Prime de troisième quart 62

34 Premium Rates for Work on Paid Holidays
Prime pour le travail effectué les jours fériés payés 65

PAY GUARANTEES - RÉMUNÉRATION GARANTIE

35 Guaranteed Employment or Earnings
Emploi ou revenu garanti 68

36 Reporting Pay
Indemnité de présence 70

37 Call-in (Call Back) Pay Guarantee
Indemnité de rappel garantie 72

38 Portal-to-Portal Pay
Salaire à la démarcation 76

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

39 Stand by Pay
Prime de disponibilité 77

40 Cost-of-Living Allowance
Indemnité de vie chère 79

41 Wage Incentive
Primes au rendement 80

42 Pay Guarantee during Machinery Breakdown or Adverse Weather Conditions
Garantie de salaire à l'occasion d'intempéries ou de pannes d'équipement 82

PAID HOLIDAYS - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

43 Number of Paid Holidays per Year
Nombre de jours fériés payés par année 83

44 Eligibility for Paid Holidays (Minimum Service)
Admissibilité aux jours fériés payés (temps de service minimum) 86

45 Eligibility for Paid Holidays (Other Requirements)
Admissibilité aux jours fériés payés (autres critères) 88

46 Paid Holiday Falling on Saturday or Sixth Day (Not Normally Worked)
Jours fériés payés tombant le samedi ou le 6^{e} jour (normalement chômé) 90

47 Paid Holiday Falling on Sunday or Seventh Day (Not Normally Worked)
Jours fériés payés tombant le dimanche ou le 7^{e} jour (normalement chômé) 92

PAID VACATION - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

48 Paid Vacation - Selection
Vacances payées - choix 94

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

49 Annual Paid Vacation of 3 Weeks - Length of Service Required to Qualify
Congé annuel payé de 3 semaines - temps de service requis 95

50 Annual Paid Vacation of 4 Weeks - Length of Service Required to Qualify
Congé annuel payé de 4 semaines - temps de service requis 97

51 Annual Paid Vacation of 5 Weeks - Length of Service Required to Qualify
Congé annuel payé de 5 semaines - temps de service requis 99

52 Annual Paid Vacation of 6 Weeks - Length of Service Required to Qualify
Congé annuel payé de 6 semaines - temps de service requis 101

53 Paid Vacation - More than 6 Weeks
Congé annuel payé de plus de 6 semaines 103

54 Carry-over of Vacation Credits
Report des congés annuels 104

55 Pre-retirement Vacation
Congé de pré-retraite 105

56 Special Payments
Bonis spéciaux 107

LEAVE OF ABSENCE - CONGÉ AUTORISÉ

57 Paid Leave for Death in Immediate Family
Congé autorisé payé pour le décès dans la famille immédiate 108

58 Paid Leave for Death of Other Relatives
Congé autorisé payé pour le décès d'autres parents 110

59 Paid Leave for Marriage
Congé autorisé payé pour le mariage 112

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

60 Paid Leave for Childbirth
Congé autorisé payé pour la naissance 114

61 Paid Leave for Adoption
Congé autorisé payé pour l'adoption 116

62 Paid Leave for Jury Dury and/or Court Appearance
Congé autorisé payé pour les fonctions judiciaires (juré ou témoin) 118

63 Leave for Education
Congé autorisé payé pour les études 120

64 Leave for Union Business
Congé autorisé pour les affaires syndicales 122

ALLOWANCES - BÉNÉFICES MARGINAUX

65 Paid Wash-up Time
Temps de toilette rémunéré 124

66 Rest Periods
Pauses 126

67 Moving Expenses (Not Related to Technological Change)
Frais de déménagement (non liés à des changements technologiques) 128

OTHER BENEFITS - AUTRES BÉNÉFICES

68 Clothing and/or Uniforms
Vêtements et uniformes 130

69 Supply of Tools
Fourniture d'outils 131

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

70 Safety Equipment
Équipement de sécurité 133

71 Training or Retraining (Not Related to Technological Change)
Formation ou recyclage (non lié aux changements technologiques) 135

72 Industrial Safety
Sécurité industrielle 137

MATERNITY LEAVE - CONGÉ DE MATERNITÉ

73 Maternity Leave: Seniority
Congé de maternité: ancienneté 138

74 Maternity Leave: Pay
Congé de maternité: rémunération 140

75 Maternity Leave: Specified Time Before and After Date of Birth
Durée du congé de maternité avant et après l'accouchement 142

TECHNOLOGICAL CHANGE - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

76 Advance Notice and/or Consultation with Employee and/or Union prior to the Introduction of New Methods of Production
Préavis et/ou consultation des employés et/ou du syndicat avant l'introduction de nouvelles méthodes de production 144

77 Training or Retraining Provided in Case of Technological Change
Formation ou recyclage offerts à l'occasion de changements technologiques 146

78 Labour-Management Committee (Technological Change)
Comité patronal-syndical (changements technologiques) 147

79 Employment Security (Technological Change)
Garantie d'emploi (changements technologiques) 148

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

80 Notice of Layoff (Technological Change)
Avis de mise à pied (changements technologiques) 150

81 Moonlighting
Double emploi 151

82 Contracting Out
Contrats à forfait 152

83 Reopener Clause
Clause de réouverture 154

84 Older and/or Handicapped Workers
Travailleurs âgés et/ou handicapés 155

HEALTH AND WELFARE - SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

85 Basic Medicare - Employer's Contribution
Régime d'assurance-maladie de base - Contribution de l'employeur 157

86 Extended Health Benefits - Employer's Contribution
Régime d'assurance-maladie complémentaire - Contribution de l'employeur 159

87 Dental Plan - Employer's Contribution
Régime de soins dentaires - Contribution de l'employeur 161

88 Duration of Sickness Weekly Indemnity
Durée de la période de versement des indemnités hebdomadaires 163

89 Amount of Sickness Weekly Indemnity
Montant de l'indemnité hebdomadaire 165

90 Days of Paid Sick Leave (Per Year)
Jours de maladie payés (par année) 167

LIST OF TABLES (cont'd) - LISTE DES TABLEAUX (suite)

91 Accumulation of Unused Days of Sick Leave
Accumulation des jours de congé-maladie inutilisés 169

92 Reimbursement of Unused Sick Leave on Termination of Employment
Remboursement des congés de maladie non utilisés au moment de la cessation d'emploi 171

93 Reimbursement of Unused Sick Leave on Retirement
Remboursement des congés de maladie non utilisés au moment de la retraite 173

94 Long-term Disability - Employer's Contribution
Invalidité à long terme - Contribution de l'employeur 175

NOTES 177

ANNEXE D

CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL (CRSMT)

CRSMT

D 1 LISTE DES REGIONS, EMPLOIS ET CATEGORIES D'EMPLOIS COUVERTS PAR L'ANALYSE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITE

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement		

Carte A1 — Nom de la partie patronale A03 — A06 Date d'expiration — A05 Date de signature — A07 Code d'activité

A2

A3 — Adresse A04 — Code postal — A08 No C C maîtresse — A10 Numéro d'accréditation — A11 Nombre d'employés — Employeur

Carte A4 — Nom de la partie syndicale A09 — A12 Code d'activité

A5 — Local syndical — Convention

Régions couvertes

Emplois particuliers couverts

Catégories de personnel couvertes

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (différends économiques) 04 Sentence arbitrale (différends normatifs) 05 Sentence arbitrale (interprétation) 99 Autre disposition 06 décret	01 Un emploi un syndicat un contrat 02 Un emploi un syndicat plusieurs contrats 03 Un emploi plusieurs syndicats un contrat 04 Un emploi plusieurs syndicats plusieurs contrats 05 Un emploi plusieurs syndicats un contrat 06 Un emploi plusieurs syndicats plusieurs contrats 07 Plusieurs emplois un syndicat un contrat 08 Plusieurs emplois plusieurs syndicats un contrat 09 Plusieurs emplois plusieurs syndicats plusieurs contrats Secteur parapublic 10 Provincial éducation 11 Provincial santé 12 Régional éducation 13 Régional santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 CTC 03 CEQ 04 CSC 05 CSD 06 CSN 07 FTQ 08 UPA 09 Indépendant interne 10 Indépendant national 11 Indépendant provinc 12 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal Nord 062 Montréal Sud 063 Montréal Ouest 070 Outaouais 080 Nord-Ouest 090 Côte Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 960 Hors Québec 970 Provincial 980 Inter provincial 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para public 3 Secteur Péri Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entretien 08 Chauffeurs et mécan. 09 Chauffeurs et entretien 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assimilés 17 Boucher et emp. comm. 18 Entretien ménager 19 Mécan. machine 20 Chauffeur aut. scolaire 99 Autres emplois particuliers	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce semi-vente 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et assimilé 10 Prof. et soutien admin. 11 Techn. et soutien admin. 12 Prof. techn. et soutien admin. 13 Production et soutien admin. 14 Ouvrier et soutien admin. 15 Techn. et prof. 16 Techn. soutien admin. et prof. 99 Autres catégories		

Carte A6 — Codificateur 100 — Date 101 — Vérificateur 102

775 (072)

CRSMT

D_2 LISTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ANALYSEES

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Analyse des conventions collectives

CONDITIONS DE TRAVAIL

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT		

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

B 1

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BAIS DES LIGNES DE POURTAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE			PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS							PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE									DÉLAI/ SENTENCE	ARBITRAGE				
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/ NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1ère ÉTAPE	DÉPÔT PAR L'EMPLOYEUR	DÉLAI DE PRIQUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ PARITAIRE	SYND	COLL	ENS	URG	PATR	SUSP	EV	EM	DIS	AUTRE		ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR
		06							07	51											67		73	75
B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23									B24	B25	B26	B27	B28	B29

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C 1

CC MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGÉS OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE		
		CONSERVATION OU CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18

D PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

D 1

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS SM	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE		
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS IPC
										10
D01	D02	D03	D04	D06	D06	D07	D08	D09	D10	D11

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI			ÉVÉNEMENTS(D18)						PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE			
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION						NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP ACC DU TRAVAIL
						44					60				
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18					D19	D20	D21	D22	D23

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- QUOTIDIENNES — 37 — E01
- HEBDOMADAIRES — 38 — E02

RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS

- PREMIER JOUR — 39 — E03
- SECOND JOUR — 44 — E04
- JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ — E05

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- RÉMUNÉRATION EN CONGÉS — E06
- DROIT DE REFUSER — E07
- ALLOCATION DE REPAS — 66 — E08

PRIME POUR CERTAINS JOURS

- SAMEDI
- DIMANCHE

PRIME DE POSTE

- QUART DU SOIR
- QUART DE NUIT

PRIME TRAVAIL SALISSANT

PRIME TRAVAIL DANGEREUX

AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE — 48 — E15

INDEMNITÉ D'ISOLEMENT

- JOUR (NUIT)
- TYPE
- HORAIRE (NOMBRE / 1 H / DURÉE)
- % DU TAUX

PRIME D'AMPLITUDE — E17

NOMBRE MINIMUM D'HEURES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE — 56 — E18

INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL

- PRÉVUE — 61 — E19
- POUR 1 JOUR OUVRABLE — 63 — E20
- POUR 1 JOUR DE REPOS — 66 — E21

FRAIS DE DÉPLACEMENT — E22

INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ — E23

PRIME DE RESPONSABILITÉ CHEF

INDEMNITÉ D'INTÉRIM

- PRÉVUE — 85 — E25
- DURÉE MINIMALE REQUISE — E26
- MONTANT — E27

PRIME D'ANCIENNETÉ — 46 — E28

BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE — 80 — E29

ALLOCATION D'OUTILLAGE — E30

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- ACCUMULATION MOINS D'UN AN — F01
- DROIT À 2 SEMAINES — 21 — F02
- DROIT À 3 SEMAINES — 23 — F03
- DROIT À 4 SEMAINES — 25 — F04
- DROIT À 5 SEMAINES — 27 — F05
- DROIT À 6 SEMAINES — 29 — F06
- DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES — 31 — F07
- NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES — 32 — F08
- BASE DE CALCUL — F09

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)

- RÉMUNÉRATION — F10
- CHOIX DE LA PÉRIODE — F11
- EXTENSION — F12
- COÏNCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS — F13

JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS — 41 — F14

IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS

1 JAN | 2 JAN | VEN SAINT | LUN PÂQ | 1 MAI | LUN MAI | DOLL PEINE | 24 JUIN | 1 JUIL | LUN AOUT | FÊTE TRAV | AU CHOIX | 24 DÉC | 25 DÉC | 26 DÉC | 31 DÉC | 1er OU 2 JAN | ANN | AUTRE

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- ÉLIGIBILITÉ — F16
- SERVICE REQUIS — F17
- COÏNCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS — F18

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS

- CONJOINT OU ENFANT — F19
- FAMILLE IMMÉDIATE — F20
- AUTRES LIENS DE PARENTÉ — 86 — F21

CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE — F22

CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE — 86 — F23

CONGÉ DE PATERNITÉ — 86 — F24

FONCTION DE JURÉ — F25

FONCTION DE TÉMOIN — 86 — F26

CONGÉ SABBATIQUE — 86 — F27

CONGÉ - ÉDUCATION — 86 — F28

CONGÉ DE MATERNITÉ

- PRÉVU — F29
- ÉLIGIBILITÉ — F30
- SERVICE REQUIS — 58 — F31
- DURÉE TOTALE — 61 — F32
- RÉMUNÉRATION — F33
- ANCIENNETÉ — F34
- AVANTAGES SOCIAUX — F35
- EXTENSION — 86 — F36
- DURÉE DE LA PROLONGATION — 48 — F37

CONGÉ PARENTAL — 86 — F38

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

	PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
G 1	G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

	CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							
	PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	PRESTATION ASS INVALIDITÉ
H 1	H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

	COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
		PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS MALADIE	SOINS DENTAIRES
I 1	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

	JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE				
J 1	J01	J02	J03	J04	J05	J06	J09	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX									FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE		
			PRÉVU	SALARIÉS LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC DISP	AUC PRÉC	SALA-RIÉ	SYN. EDCAT	DÉL SYN	COM PAR	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION		RÉINTÉGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR
K 1	K01	K02	K03	K04	K05	K06	24	K07						K08	K09	K10	K11	K12	K13

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

	ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIES SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION									
				PRÉVUS	COUT D'ACHAT	COUT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE					AVC DISP	REP SYND	REQ ANC	DURÉE P P	HRES SUP	COUT R R	HO-RAIRE	ÉCH SAL	TYT EMP	SIMT VET	AUTRE
L 1	L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	33										
	L14																						

Codificateur 67 _____ Date 70 _____ Vérificateur 76 _____

758 (121)